

Para los instructores y facilitadores

CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES PARA LA

INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD



Indra Pathmanathan
N.I. Nik-Safiah

*Serie de capacitación en investigación
sobre sistemas de salud*

Volumen 5



Serie de Capacitación en ISS

- Volumen 1: Fomento de la investigación sobre sistemas de salud como instrumento de gestión
Ann Brownlee
- Volumen 2: Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud
Parte 1 - Desarrollo de propuestas y trabajo en el campo
Parte 2 - Análisis de datos y redacción de informes
Corlien Varkevisser, Indra Pathmanathan, y Ann Brownlee
- Volumen 3: Estrategias para interesar a las universidades e institutos en la investigación sobre sistemas de salud
Ann Brownlee, Lilia Duran Gonzáles, y Indra Pathmanathan
Disponible solamente en inglés y en francés
- Volumen 4: Organización de la investigación sobre sistemas de salud
Indra Pathmanathan
Disponible solamente en inglés y en francés
- Volumen 5: Capacitación de instructores para la investigación sobre sistemas de salud
Indra Pathmanathan and N.I. Nik-Safiah

Si desea obtener más información sobre estas publicaciones, diríjase a:
Libros del CIID, PO Box 8500, Ottawa, Ontario, Canadá K1G 3H9.

Il existe également une version française de cette publication.
This publication is also available in English.

Serie de capacitación ISS

Volumen 5: Capacitación de instructores para la investigación sobre sistemas de salud

El Grupo de Trabajo Técnico

Ann Brownlee (Estados Unidos)
Lilia Durán (México)
Germán Gonzáles (Colombia)
Yvo Nuyens (Bélgica)
Indra Pathmanathan (Malasia)
Annette Stark (Canadá)
Patrick Twumasi (Ghana)
Corlien Varkevisser (Países Bajos)

CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES PARA LA INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD

**SERIE DE CAPACITACIÓN EN INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD
VOLUMEN 5**

**Indra Pathmanathan
N.I. Nik-Safiah**

**CENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO
Ottawa • El Cairo • Dakar • Johannesburg • Montevideo • Nairobi • Nueva Delhi • Singapur**

© International Development Research Centre 1995
PO Box 8500, Ottawa, Ontario, Canada K1G 3H9

Pathmanathan, I.
Nik-Safiah, N.I.

CIID, Ottawa, Ont. CA
OMS, Ginebra, CH

Capacitación de instructores para la investigación sobre sistemas de salud. Ottawa, ON, CIID, 1995. xxviii + 254 p.: ill. (Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud; v. 5)

/Encuestas de salud/, /enseñanza/, /métodos pedagógicos/, /métodos de capacitación/ — /cursos de capacitación/, /organización de la investigación/, /adquisición de conocimientos/, /medios audiovisuales/, /discusión en grupo/.

UDC: 613.001.5

ISBN: 0-88936-746-9

Puede obtenerse una edición en microficha.

Las opiniones manifestadas en esta publicación son las de sus autores y no representan necesariamente las del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo o las de la Organización Mundial de la Salud. La mención de productos patentados no constituye de ninguna manera una recomendación del producto y se presenta solamente a título de información.

Abstract

This is the fifth volume in a five-volume Health Systems Research (HSR) Training Series which has been compiled by a Technical Working Group, supported by IDRC and WHO. Each volume is directed toward a particular target group and each addresses specific aspects of the HSR process. Volume 5 is designed to assist experienced researchers to acquire competence in the training approaches that have been successfully developed and used in orienting the various target groups to the programs and methods of HSR. The teaching methods have general application for training health personnel in a variety of topics.

The other volumes in the training package are: volume 1, which focuses on the need to promote the use of HSR as a management tool and reviews strategies for promoting HSR among policymakers and senior managers; volume 2, a course outline in modular format, which deals step-by-step with the development of an HSR proposal and field testing (Part I) and with data analysis, report writing and implementation (Part II); volume 3, a review of strategies that can assist universities or research institutes to initiate and implement multidisciplinary HSR programs; volume 4, a course outline in modular format designed to provide research managers with the skills for managing a program of HSR.

The series is designed to support a program of essential national health research. Users are encouraged to examine the materials critically and to choose and adapt them to their particular needs.

Résumé

Ce volume est le cinquième d'une collection de cinq volumes de formation à la recherche sur les systèmes de santé (RSS) qui ont été rassemblés par un groupe de travail technique financé par le Centre de recherches pour le développement international et l'Organisation mondiale de la santé. Chaque volume est destiné à un groupe particulier et chacun porte sur certains aspects de la recherche sur les systèmes de santé. Le volume cinq vise à aider des chercheurs confirmés à acquérir des compétences dans l'application des approches de formation qui ont été mises au point et employées avec succès pour orienter les divers groupes cibles vers les programmes et les méthodes de la RSS. Les méthodes d'enseignement peuvent servir à la formation du personnel sanitaire dans divers domaines.

Les autres volumes de la collection sont les suivants: le volume 1 traite de la nécessité de promouvoir la RSS comme outil de gestion. Y sont décrites les stratégies propres à cette promotion auprès des décideurs et des cadres supérieurs. Le volume 2, sous forme modulaire, est le volume central que expose, étape par étape, la manière de formuler une proposition de RSS et de la mettre à l'essai (partie I), et aussi d'analyser les données et de rédiger un rapport (partie II). Le volume 3 vise à aider les chercheurs de formation universitaire qui travaillent dans des universités ou des instituts de recherche et qui veulent promouvoir des programmes multidisciplinaires de RSS et y participer. Le volume 4 est un guide de gestion d'un programme de RSS.

Ces cinq volumes ont pour but d'appuyer la mise sur pied d'un programme national de recherche essentielle en santé. Les personnes qui s'en serviront sont incitées à les examiner d'un oeil critique et à en tirer ce qui répond à leurs besoins ou y répondrait après adaptation.

Resumen

Este es el quinto de cinco volúmenes de una serie de capacitación sobre Investigación de Sistemas de Salud (ISS), compilada por un Grupo de Trabajo Técnico que recibió el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Cada volumen está dirigido hacia un grupo particular y trata de aspectos específicos del proceso de ISS. El Volumen 5 está concebido para ayudar a investigadores experimentados a adquirir competencia en los enfoques relacionados con la capacitación que hayan sido desarrollados exitosamente y utilizados en orientar a los grupos en los que se centra la atención acerca de los programas y métodos de ISS. Los métodos pedagógicos tienen aplicación general para capacitar al personal de salud en una variedad de tópicos.

Los otros volúmenes en la serie son: volumen 1, centra su atención en la necesidad de promover los usos de ISS como instrumento de gestión. Asimismo, describe las estrategias para promover la ISS entre ejecutivos y gerentes principales; volumen 2, en formato modular, elemento fundamental que trata progresivamente del desarrollo de una propuesta de ISS y la prueba sobre el terreno (Parte I). Asimismo, se trata en este volumen el análisis de datos y la redacción de informes (Parte II); volumen 3, concebido para ayudar a los investigadores con educación universitaria que trabajan en universidades o institutos investigativos que deseen promover y participar en programas multidisciplinarios de ISS; volumen 4, guía para la gestión de un programa de ISS.

La serie está diseñada para apoyar un programa esencial de investigación sobre salud a nivel nacional. Se exhorta a los usuarios a examinar críticamente los materiales y/o adaptarlos a sus necesidades particulares.

AGRADECIMIENTO

Un aporte importantísimo en el proceso de elaborar esta serie de capacitación provino de los miembros del grupo de trabajo técnico y muy en particular de los participantes y de los instructores, figuren o no sus nombres en esta publicación, de los diversos cursos que han sido una parte de este ejercicio. Lo correspondiente a este volumen se preparó y sometió a ensayos durante los talleres celebrados en Malasia, en los cuales los participantes fueron candidatos para instructores procedentes de los ministerios de salud y de las universidades de Malasia, Indonesia, la República Popular de China, Filipinas, la República Socialista de Viet-Nam y Sri Lanka, cuyas reacciones y sugerencias fueron realmente valiosísimos.

Nuestras palabras de agradecimiento deben dirigirse muy en especial a Ann Brownlee (Estados Unidos), Maimunah Abdul Hamid (Malasia) y Nigel Harding (Reino Unido) cuyas valiosísimas ideas se incorporaron a varios de los módulos. Por último, otro grupo de personas dedicadas trabajó sin descanso en el procesamiento de los textos, la edición, el formateo, la corrección de pruebas, y en todas esas arduas tareas que son imprescindibles para dar a luz cualquier publicación.

ÍNDICE DE MATERIAS

Preámbulo	ix
Introducción general	xiii
Introducción de este volumen	xv
Ejemplo de un curso de capacitación de instructores	xxi
Módulo 1: Orientación del curso: capacitación de instructores en investigación sobre sistemas de salud	1
Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	11
Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	21
Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	41
Módulo 5: Psicología de grupos	63
Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	81
Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	93
Módulo 8: Los planes de una clase	105
Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	115
Módulo 10: Método de dar una clase	125
Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	135
Módulo 12: Microenseñanza	145
A: Introducción	147
B: Explicar	159
C: Preguntar y estimular	173
D: Técnicas de la enseñanza de conjunto	187
Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	195
Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	211
A: Necesidades de capacitación en ISS	213
B: Planes de las actividades de capacitación en ISS	227
Módulo 15: Prácticas de enseñanza	247

PREÁMBULO

El objetivo último de cualquier proceso nacional de desarrollo de salud es que todos puedan obtener un nivel de salud que les permita por lo menos participar activamente en la vida social y económica de la comunidad en la que viven. Para lograr este objetivo, los sistemas actuales de salud deben reorientarse hacia una reasignación equitativa de los recursos de salud - Cobertura universal, mayor facilidad de acceso a los servicios primarios de atención de salud, y de ser necesario, envío eficaz de los pacientes a los niveles segundo y tercero de atención de salud. También es pertinente que se elaboren mecanismos adecuados para promover la participación eficaz de la comunidad en el fomento y en el mantenimiento de la salud.

Esta nueva orientación de los sistemas de salud puede exigir cambios importantes en la planificación de la atención de salud y política gubernamental; en la organización y administración de los servicios de salud y otros afines; en la financiación y presupuestos de los sistemas y procedimientos y en la selección y aplicación de la tecnología adecuada.

Para efectuar las modificaciones necesarias, los países deben decidir cuál ha de ser el enfoque óptimo que hayan de adoptar. Esto requiere que obtengan información minuciosa y precisa sobre necesidades, posibilidades y consecuencias de las medidas recomendadas. Frecuentemente carecen de esta información, o ésta es inadecuada, o no es digna de confianza. Consiguientemente, las decisiones se basan en hipótesis y en conclusiones injustificadas y llevan frecuentemente a la selección de políticas inadecuadas cuyas consecuencias se descubren solamente después de su implantación.

La investigación consiste en la búsqueda sistemática de información y de nuevos conocimientos. La investigación, al acelerar el ritmo de los adelantos en materia de salud atiende a dos objetivos esenciales y poderosos. En primer lugar, es necesaria la investigación básica o tradicional para generar nuevos conocimientos y tecnologías encauzados a problemas importantes de salud todavía por resolver. En segundo lugar, es necesaria la investigación aplicada en el proceso de identificar problemas prioritarios y de diseñar y evaluar las políticas y los programas que reporten los máximos beneficios para la salud, a base de utilizar los conocimientos actuales y los recursos disponibles, tanto de orden financiero como de personal.

Estos dos objetivos que conjuntamente han sido definidos como investigación nacional básica de salud, deben servir de catalizadores para la obtención de nuevos conocimientos y para la aplicación de los conocimientos actuales, eslabón esencial de un desarrollo equitativo.

Durante el último decenio, han evolucionado rápidamente conceptos y enfoques de investigación que impulsan el desarrollo de la salud. Muchos han sido descritos mediante términos y expresiones concretos tales como investigación operativa, investigación en servicios de salud, investigación en necesidades de personal de salud, análisis político y económico, investigación aplicada, investigación orientada hacia la toma de decisiones. Cada uno de estos elementos ha contribuido de forma importante al desarrollo de la Investigación sobre sistemas de salud (ISS) pero independientemente por ser de alcance limitado y muy especializado en la solución de los problemas han debido integrarse como parte de la ISS, y al mismo tiempo se describe con tales términos su aporte exclusivo al desarrollo de la salud.

En último término, la ISS, sea cual fuere su definición, se interesa por mejorar la salud de la comunidad, perfeccionando la eficiencia y la eficacia del sistema de salud, e integrándose en el proceso general del desarrollo socioeconómico.

El objetivo de la ISS es proporcionar a los administradores de salud, en todos los niveles, la información pertinente que necesitan para resolver los problemas con que se enfrentan. Una de las principales características de esta clase de investigación es su índole de participación. Se arguye que la intervención de todas las partes interesadas, comunidad, administradores de atención de salud y

dirigentes e investigadores, para definir los problemas, ayudar a enfocar la investigación y a enriquecer la calidad de los datos recopilados. De modo análogo, la participación en todas las etapas de la investigación es esencial si han de aplicarse y mantenerse soluciones viables y aceptables de los problemas, a nivel de comunidad, a nivel de distrito, a nivel regional o a nivel nacional.

Dado que la ISS enfoca los problemas de salud en el contexto amplio del desarrollo socioeconómico y de la comunidad, esta investigación requiere datos procedentes de muy distintas disciplinas. Entre estas pueden citarse la demografía, epidemiología, economía de salud, ciencias político administrativas, ciencias sociales y de comportamiento, estadística y algunos aspectos de las ciencias clínicas. Para cada una de estas disciplinas se han elaborado procedimientos especializados de investigación que proporcionan datos de apoyo al desarrollo de la salud, pero cada vez resulta más evidente que los problemas que la ISS ha de resolver requieren el esfuerzo combinado de muchas disciplinas y en especial que los investigadores de estos campos especializados adquieran la capacidad de trabajar en colaboración como parte de equipos multidisciplinarios.

Las principales características de la ISS son

- Su enfoque hacia problemas prioritarios de salud;
- Su índole de participación;
- Su orientación hacia la acción;
- Su enfoque integrado multidisciplinario;
- Su índole multisectorial;
- Su énfasis en una buena relación de costo a eficacia;
- Su enfoque hacia soluciones prácticas y oportunas; y
- Su índole repetitiva que permita evaluar las repercusiones de modificaciones previstas y la revisión consiguiente de planes de acción y de políticas de salud.

Aunque la metodología de la ISS puede aplicarse a problemas análogos en diversos países, no es probable que las conclusiones y las soluciones de estos problemas sean idénticas, dadas las diferencias culturales, socioeconómicas y políticas existentes. Éste es uno de los argumentos más fuertes a favor de establecer con carácter nacional un núcleo de personas capacitadas en ISS cuya orientación y programa de trabajo estén guiados por lo que dicte el país al programar la investigación nacional básica de salud.

En las etapas sucesivas de desarrollo, los usos de la ISS están siendo cada vez más apreciados. Por consiguiente, la investigación está siendo integrada y aplicada a campos especiales de la administración, tales como la garantía de calidad, la evaluación tecnológica y la gestión de los recursos.

Puesto que las posibilidades de realizar tareas de ISS son reducidas, especialmente en los países en desarrollo, no es sorprendente que en los últimos años, se haya organizado una serie de programas de capacitación o que éstos hayan sido financiados por una multiplicidad de organismos, incluidos el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID), la Organización Panamericana de la salud (PAHO), la Organización Mundial de la Salud (OMS), y la Agencia para el Desarrollo Internacional de EUA (ADI).

Asimismo, en varios programas internacionales de salud se ha dado suma prioridad a la creación de la capacidad de ISS en el país.

- El *Programa especial del UNICEF sobre creación de la capacidad nacional para la supervivencia y el desarrollo del niño* tiene como objetivo "reforzar la sensibilidad, los conocimientos y la pericia en investigación operativa aplicando el enfoque de sistemas de salud para promover procedimientos inquisitivos y autónomos conducentes a identificar problemas apremiantes y a encontrar soluciones prácticas de los mismos."
- El objetivo general de la *Red de Instituciones de Enseñanza de Ciencias de Salud orientadas hacia la comunidad* consiste en "mejorar la pertinencia de la educación de profesionales de la salud de forma que los graduados puedan ayudar mejor a identificar y a resolver los problemas de la comunidad a la que prestan servicios, en el marco de un nuevo sistema de colaboración entre las universidades, el gobierno y las comunidades cuyo foco sea un programa de investigación nacional básica de salud."
- El *Programa Internacional de Políticas de Salud* proyecta elaborar la investigación sobre políticas de salud y preparar centros de capacitación cuya función consista en facilitar y coordinar la "síntesis de la investigación relativa a políticas de salud, la divulgación de dicha investigación, la creación de la capacidad en el análisis de políticas de salud y la asistencia técnica para el análisis y la investigación de políticas de salud."
- La *Red Internacional de Epidemiología Clínica (INCLIN)* presta su apoyo al desarrollo de dependencias de epidemiología clínica (CEU) en las facultades de medicina de los países en desarrollo. La función de las CEU consiste en proporcionar las directivas necesarias en la aplicación de los principios de medición cuantitativa (provenientes de las ciencias de epidemiología clínica, bioestadística, economía de la salud y ciencias sociales de la salud) en la investigación, en la educación y en las responsabilidades de servicio de las escuelas de medicina.
- El Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA) ha dado su apoyo a una serie de talleres de capacitación interregionales para administradores de la investigación ISS y, a partir de 1987, el *Proyecto Conjunto de la Organización Mundial de la Salud y del Ministerio de los Países Bajos de Cooperación para el Desarrollo - El Real Instituto Tropical* está implicado en un proceso de creación de la capacidad para ISS en 14 países de África meridional.

Todas estas y otras muchas iniciativas de creación de la capacidad para investigación aplicada recibieron en 1990 un firme apoyo político, moral e intelectual con las recomendaciones de la Comisión sobre investigación de salud para el desarrollo. Entre las medidas de su orden del día la Comisión recomienda

Que la creación y mantenimiento de la capacidad de investigación se integren como objetivo principal y como poderoso instrumento para todas las inversiones en materia de salud y desarrollo. El compromiso primario debe proceder de los gobiernos de los países en desarrollo que han de asignar las prioridades y proporcionar un apoyo financiero sostenido. También es necesario un firme refuerzo de orden internacional. El intercambio y la interacción internacionales pueden ayudar notablemente a fortalecer la capacidad de los investigadores y de las instituciones de los países en desarrollo.

En el contexto más amplio de las recomendaciones de la Comisión, pueden señalarse tres desafíos importantes para el desarrollo futuro de la ISS:

- Como mejorar la demanda de ISS;
- Como fortalecer las capacidades nacionales de ISS; y
- Como institucionalizar los esfuerzos en un proceso sostenido.

Con estos desafíos en la mente se elaboró esta serie de capacitación en *Investigación sobre sistemas de salud*.

Annette Stark, Directora Adjunta
Investigación de sistemas de salud
División de ciencias de salud
Centro Internacional de Investigaciones
para el Desarrollo

Yvo Nuyens, Administrador de programas
Investigación y desarrollo de sistemas de salud
Organización Mundial de la Salud

INTRODUCCIÓN GENERAL

Un análisis reciente de los talleres de Investigación sobre sistemas de salud (ISS) patrocinados por el CIID llegó a la conclusión de que se habían alcanzado los objetivos del Centro pero que era necesario revisar y ampliar los textos y materiales de capacitación para satisfacer las necesidades de determinados grupos y para orientar en la preparación de las reuniones destinadas al seguimiento de los resultados. En otras medidas afines, el Grupo consultivo sobre ISS de la OMS llegó a la conclusión de que la creación y el mantenimiento de la capacidad nacional en ISS constituía un asunto de importancia al que debía atenderse en las actividades de los programas. Se recomendó concretamente que en estas actividades deberían incluirse componentes dirigidos a "evaluar y revisar periódicamente los materiales y textos de capacitación y dar apoyo a programas de capacitación en los diversos planos de los sistemas de salud."

Como resultado de estas recomendaciones se reunieron en octubre de 1988 en Ottawa representantes del CIID, de la PAHO, y de la OMS para examinar iniciativas del pasado y actuales y proponer actividades para el futuro. El grupo reconocía que si la capacitación en materia de ISS había de repercutir en mejoras de la salud y de la atención de salud, era necesario que quedaran claros el contexto y las etapas de desarrollo de un proceso ISS eficaz en un determinado país. Se decidió además que habrían de seleccionarse grupos determinados que constituyeran un blanco para fines de orientación y de capacitación en ISS y que deberían elaborarse estrategias adecuadas de capacitación para fortalecer la capacidad de investigación de los países, basándose en sus necesidades específicas y en sus posibilidades para realizar la ISS.

Con este objetivo se estableció un grupo de trabajo técnico y se le dio el mandato de determinar y coordinar el desarrollo de un conjunto básico de materiales didácticos para cada uno de los cinco grupos identificados como destinatarios. El encuadre consistía en:

- Una definición de cada grupo destinatario;
- Una descripción de la competencia o de las características iniciales del grupo destinatario;
- El comportamiento final previsto, comprendidas la pericia y la aptitud;
- Las estrategias didácticas adecuadas y el contexto de la capacitación; y
- El material didáctico disponible.

Las deliberaciones y los esfuerzos de este grupo de trabajo técnico han conducido a la preparación de estos cinco volúmenes. Se insta a los usuarios a que se familiaricen en general con toda la serie y a que seguidamente lleven a la práctica programas de capacitación, de investigación, de planificación y de política de atención de salud que se basen en las necesidades de su país.

Volumen 1: Fomento de la Investigación sobre Sistemas de Salud como instrumento de gestión

Para dirigentes

Este documento se centra en la necesidad de promover el uso de la ISS como instrumento de gestión entre los dirigentes. Basándose en un análisis de la experiencia adquirida en los países en desarrollo durante el último decenio, se presentan las ideas generales de la forma en que la ISS puede llevar a mejores decisiones y de la forma en la que puede fomentarse a nivel de país el desarrollo de un programa eficaz de investigación. Además, se proporciona la descripción de estrategias concretas de fomento de la ISS, entre responsables de políticas y administradores superiores, que ya se han aplicado con éxito en numerosas situaciones.

Volumen 2: Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud

Parte I - Desarrollo de propuestas y trabajo en el campo

Parte II - Análisis de datos y redacción de informes

Los que participen en los cursos, es decir, personas tales como ciudadanos interesados, trabajadores de salud, investigadores y dirigentes de salud en el plano provincial o incluso nacional, han de seleccionar determinados problemas prioritarios de salud que correspondan a su situación concreta y que no podrían resolverse a no ser que se recopile más información. De preferencia, los temas habrán de seleccionarse antes de que se inicie la capacitación (véase el Volumen 1), pero puede ser necesario que se concreten otros detalles. En la mayoría de los casos, un equipo de participantes en el curso realizará la investigación prevista como complemento de sus obligaciones ordinarias (Parte I). Se programa más tarde un segundo taller en el que se proporciona información sobre análisis de datos, redacción de informes y utilización de los resultados (Parte II).

Este volumen es la piedra angular pues trata concretamente del desarrollo de propuestas de investigación de índole participatoria (comunidad, administrador de atención de salud/investigador) y subsiguientemente, de la ejecución del estudio sobre el terreno y del análisis y de la divulgación de los resultados del estudio. En este contexto, el volumen puede también interesar a investigadores subalternos y a aquellas personas de las universidades y de otras instituciones de capacitación que deseen poner en práctica la ISS.

Volumen 3: Estrategias para interesar a las universidades e institutos en la investigación sobre sistemas de salud

Para investigadores superiores y personal académico

Este volumen ha sido diseñado para ayudar a los investigadores con formación universitaria que trabajan en universidades o institutos de investigación y que desean promover la ISS y participar en programas multidisciplinarios de ISS. Este volumen interesará muy en particular a aquellos que deseen integrar los conceptos de la ISS en programas existentes para graduarse en ciencias de salud y en ciencias sociales y que deseen promover la preparación de los estudiantes en esta esfera.

Volumen 4: Organización de la investigación sobre sistemas de salud

Para administradores de investigación

Entre los administradores de la investigación a los que se dirige este volumen pueden citarse los de los institutos de investigación, de los departamentos académicos y de los organismos cuya función consiste en tramitar las solicitudes de investigación y la financiación y coordinación de los proyectos de investigación. La capacitación serviría para que los administradores estén dispuestos a facilitar la prestación de sus instituciones u organizaciones para el desarrollo de la ISS y el apoyo a la misma en el país, así como para aplicar la investigación a mejoras de la salud del pueblo.

Volumen 5: Capacitación de instructores para la investigación sobre sistemas de salud

Para instructores y facilitadores

Los investigadores experimentados no son necesariamente profesores experimentados. Además, muy pocos de ellos tienen experiencia en la organización y en la capacitación de los que participan en los cursos, que son personas para las que la investigación es responsabilidad secundaria y que apenas tienen tiempo para leer o interesarse en actividades de investigación.

Para que la capacitación en ISS sea eficaz, los investigadores experimentados han de adquirir competencia en los procedimientos de capacitación que ya han sido elaborados con éxito, y aplicados en los últimos decenios, para la capacitación del personal de salud en una diversidad de temas importantes relacionados con la salud.

Entre los instructores y facilitadores pueden incluirse aquellos cuya responsabilidad primaria es organizar y realizar cursos de capacitación para diversos grupos a los que está destinada la investigación y para aquellos que prestan ayuda a los instructores en la realización de los cursos.

INTRODUCCIÓN DE ESTE VOLUMEN

Se preparó este volumen para que fuera utilizado durante cursos breves de capacitación de instructores en investigación sobre sistemas de salud (ISS). Sus quince módulos tratan de los conceptos fundamentales de la ISS y del proceso de investigación, de métodos de enseñanza y de estrategias para la capacitación propias de la ISS.

Este volumen debe utilizarse junto con los otros de la serie de capacitación en ISS. Varias de las referencias son comunes, o están en uno u otro de los volúmenes. Probablemente los que utilicen este volumen seleccionarán materiales de las ilustraciones y ejercicios de los otros volúmenes. Los participantes en el curso pueden utilizar uno o más de los otros volúmenes cuando preparen los planes de cursos ISS en los que hayan de enseñar.

En cada uno de los quince módulos de capacitación de este volumen se incluyen:

- Objetivos de la enseñanza;
- Sugerencias relativas a métodos de enseñanza que hayan de utilizarse al presentar el módulo;
- Contenido;
- Directrices para trabajo en grupo o ejercicios;
- Notas para los facilitadores; y
- Una lista de textos de lectura (en la mayoría de los casos).

Los módulos son de tres clases:

1. Módulos sobre la ISS y sobre algunos de los métodos de investigación pertinentes

Estos módulos se basan en otros de los demás volúmenes de la serie de capacitación y proporcionan orientación sobre la forma de utilizarlos en los cursos para instructores.

2. Módulos sobre enfoques de la enseñanza.

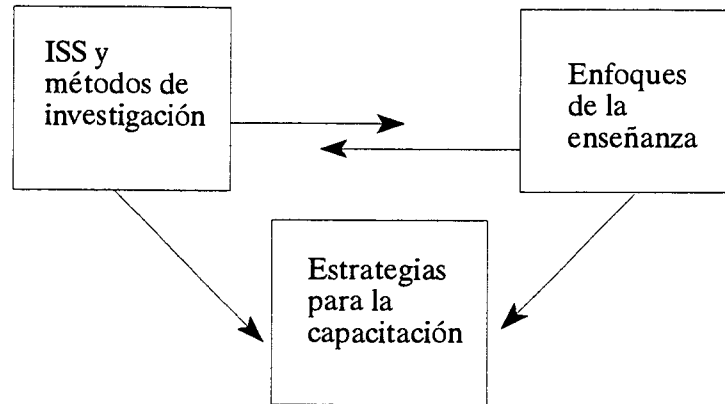
Estos módulos proporcionan una introducción a la teoría de la enseñanza, seguida de ejercicios. Cada uno de los ejercicios ayuda a practicar un enfoque particular de la enseñanza, mientras que el contenido del ejercicio está relacionado con alguno de los aspectos de la investigación.

3. Un módulo sobre estrategias para la capacitación en apoyo del desarrollo de la ISS.

En este módulo se proporciona una introducción de los procesos implicados en el desarrollo de la ISS en un país y de los diversos tipos de estrategias de capacitación que han sido eficaces en los principales grupos destinatarios (dirigentes, personal de salud e investigadores subalternos, investigadores experimentados y personal académico, así como administradores de la investigación). Se incluyen ejercicios durante los cuales los participantes analizarán las necesidades de capacitación de sus países (o instituciones) y prepararán una propuesta para un curso de capacitación que proyecten llevar a la práctica.

En la Figura 1 se indican las relaciones entre estos tres tipos de módulos. En la Figura 2 se presentan el orden, la motivación y el contenido de los módulos.

Figura 1. Relación entre los tres tipos de módulos.



Al final de esta introducción se presenta como ejemplo el programa de un curso para un taller en el que se utilicen los módulos de este volumen.

Diversas opciones en el uso de este volumen

Los módulos de capacitación presentados en este volumen pueden combinarse de diversas formas para adaptarlos a las necesidades pedagógicas de los participantes y para encuadrarlos en el marco de tiempo disponible para un curso de capacitación de instructores. Las opciones pueden adaptarse a alguno de los siguientes ejemplos:

- Uso de todos los módulos, pero modificando el orden de presentación.
- Omisión de algunos módulos con los que estén "familiarizados" (p.ej., uso de ayudas audiovisuales).
- Selección de unos pocos módulos (p.ej., para un taller de fin de semana impartido a facilitadores que hayan de intervenir en las sesiones de trabajo en grupo de un curso en ISS, que se esté preparando).
- Uso de todos los módulos, pero omitiendo parte del contenido de algunos de ellos.

Instructores

Se entienden por **INSTRUCTORES** todos aquellos cuya responsabilidad primaria consiste en **organizar y dirigir cursos de capacitación en ISS**. Es posible que los instructores hayan de dirigir cursos de capacitación para cualquiera de los siguientes tipos de grupos meta:

1. Investigadores noveles (p.ej., trabajadores de salud y administradores de nivel medio) e investigadores subalternos en instituciones académicas.
2. Investigadores experimentados de universidades e institutos de investigación.
3. Dirigentes en el plano de la política y de la administración.
4. Administradores de investigación.

Figura 2. Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo de terreno" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la sicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Sicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La sicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo del plan de una clase Preparación del plan de una clase

Motivos de este módulo**Módulo****Contenido**

Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes

Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos

- Principios de la enseñanza
- Clases de métodos didácticos
- Usos de cada método

Debatir acerca de los modos para que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza

Módulo 10: Método de dar una clase

- Objetivo de las clases
- Preparación de las clases
- Forma eficaz de dar una clase

Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales

Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales

- Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales
- Preparación y uso de hojas transparentes para proyección

Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva

Módulo 12: Microenseñanza

- Explicar
- Preguntar y estimular
- Técnicas de la enseñanza de conjunto
- Práctica y crítica

Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos

Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos

- Facilitar los debates de pequeños grupos
- Práctica y crítica
- Dominar cambios y conflictos

Determinar respecto a cualquier país:

- ¿Quién requiere capacitación en ISS?
- ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados?
- ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación?
- ¿De qué materiales didácticos se dispone?
- ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve

Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud

- Proceso de desarrollo de la ISS en un país
- Necesidades de capacitación y estrategias
- Materiales didácticos disponibles
- Planes de un curso breve en ISS

Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso

Módulo 15: Prácticas de enseñanza

- Preparativos necesarios
- Evaluación de una sesión de enseñanza
- Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Selección de candidatos para instructores

La selección de los candidatos que parezcan tener dotes para ser instructores dependerá, hasta cierto punto, de la cantidad y de la calidad de expertos disponibles, de las estructuras de organización, de las estructuras de las carreras, etc., que existan en el país. También es necesario reconocer que un instructor que organice e imparta cursos de capacitación para dirigentes o administradores de investigación tendrá que tener más experiencia y madurez y merecer un grado más de confianza que un instructor que imparta cursos a investigadores, o personal de salud, subalternos, aunque ambos tendrán que tener los conocimientos y la competencia necesarios. Merecen este grado de confianza los que ya tienen experiencia, y ésta no se adquiere en un curso de capacitación.

Si la ISS se encuentra en las primeras etapas de desarrollo en un país, los candidatos que hayan de convertirse en instructores han de seleccionarse teniendo en cuenta no sólo sus antecedentes académicos sino también su experiencia en investigación y su personalidad. La experiencia adquirida en investigación servirá para establecer si son dignos de confianza. La personalidad del instructor debe ser tal que le permita establecer rápidamente relaciones con diversos organismos e instituciones que cuenten con los conocimientos y experiencia necesarios y de los que pueda esperarse que presten su apoyo a las actividades futuras de capacitación, así como establecer relaciones con investigadores y con los posibles usuarios de la investigación.

Si la ISS está ya en una etapa más avanzada de desarrollo y ya existen eslabones institucionales en apoyo de la ISS y de su utilización, los requisitos establecidos para seleccionar los candidatos podrían concentrarse más en antecedentes académicos, experiencia en investigación y deseo de enseñar, y la personalidad constituiría un factor menos importante.

Prerrequisitos y competencia inicial

Los candidatos para instructores deberían:

1. Ser titulares de una maestría en una especialidad de "salud" (es decir, salud pública, sociología médica, economía de salud, estadísticas de salud, epidemiología, etc.), o en administración de salud/hospitales.
2. Haber participado en un curso de investigación a nivel de maestría, o en un curso de investigación especialmente diseñado, de una duración mínima de tres meses.
3. Haber realizado investigación que haya sido objeto de publicación o de un informe que haya sido aceptado por las autoridades sanitarias.
4. Tener interés en la enseñanza.

Preparación de los instructores

La preparación de los instructores en ISS puede realizarse de diversas formas, una de las cuales podría ser un curso de capacitación de instructores tal como el descrito en este volumen. Otros métodos importantes podrían ser:

- Asistir a un curso en ISS del tipo que el instructor haya de impartir. Hay muchas clases de cursos en ISS. Los cursos que forman parte de esta serie de capacitación en ISS requieren que el instructor esté familiarizado con las estrategias de la enseñanza y con la dinámica de grupos que se aplica a los cursos. Por consiguiente, sería útil que el candidato para instructor asista a algún curso como alumno, como observador, o como facilitador.

- **Actuar de facilitador o de asesor de una persona o de un grupo que esté realizando un proyecto de investigación.**
- **Ayudar en la realización de un curso ISS y aprender en el proceso.**

Textos de referencia

Al final de muchos de los módulos se presenta una lista de útiles referencias. En la medida de lo posible, debería procurarse que estos artículos o libros estén en la biblioteca durante los cursos de capacitación de instructores.

Frutos inmediatamente esperados de los instructores

Debería exigirse que los instructores que hayan completado con éxito este curso organicen inmediatamente y dirijan un curso de capacitación para alguno de los grupos destinatarios en sus países, de forma que puedan aplicar sus conocimientos y mejorar sus dotes pedagógicas. La sesión de prácticas de enseñanza (Módulo 15) debería repetirse varias veces durante el curso.

EJEMPLO DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES

Alumnos del curso

La capacitación de instructores en ISS es una de varias iniciativas destinadas a crear la capacidad nacional de investigar problemas prioritarios y su objetivo consiste en preparar a un núcleo de instructores que aporten iniciativas de capacitación para la ISS. El curso está destinado a investigadores experimentados de institutos de investigación y de universidades con la idea de prepararlos a que actúen de instructores (educadores) en la investigación sobre sistemas de salud.

Objetivos del curso

Generales:

Que los participantes puedan preparar planes y dirigir la capacitación en ISS.

Concretos:

Que al final del curso los participantes sean capaces de:

1. Reconocer las necesidades en materia de capacitación en ISS y señalar los textos y materiales didácticos apropiados.
2. Hacer los planes y dirigir cursos breves en ISS.

Preparativos de los talleres

Información a los participantes:

Debería enviarse una carta a todos los candidatos que hayan sido seleccionados para participar en el curso. Después de esta descripción se adjunta un modelo de carta. Debería también enviarse a los participantes un conjunto de textos de lectura sobre la ISS antes del taller, con información sobre la forma de referirse a estos textos en el trabajo en grupo del primer día.

Asignación de lecturas antes del taller:

Commission on Health Research for Development. 1990. *Health Research: Essential Link to Equity in Development*. Oxford University Press, Oxford, Inglaterra. [Seleccionar secciones pertinentes]

Taylor, Carl C. 1984. *Aplicación de la investigación sobre sistemas de salud*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza. Cuadernos de salud pública 78. pp. 1-15 y 42-46.

Organización Mundial de la Salud. 1988. Case studies of Malaysia and of the Netherlands or Botswana. En *Health Systems Research in Action*. OMS, Ginebra, Suiza.

Organización Mundial de la Salud. 1990. Case study on Chagas disease control in Venezuela. En *From research to decision-making: case studies on the use of HSR*. OMS, Ginebra, Suiza. SHS/HSR/902. pp. 10-17.

Organización Mundial de la Salud. 1983. *Research for Reorientation of National Health Systems*. Report of a WHO Study Group. OMS, Ginebra, Suiza. Technical report series 694.

Facilitadores del curso

En un curso de 15 a 20 participantes es necesario que haya por lo menos tres facilitadores de curso que tengan antecedentes de investigación y que hayan dirigido cursos de la clase correspondiente al Volumen 2 (es decir, diseño y realización de proyectos ISS). Uno de los facilitadores debería ser experto en métodos de enseñanza.

Los facilitadores del curso deberían estar familiarizados con los otros cuatro volúmenes de la serie de capacitación en ISS. Deberían prestar particular atención a los textos siguientes:

Volumen 2 (Diseño y realización de proyectos ISS): Módulos 1 a 10.

Volumen 4 (Organización de la ISS): Módulos 2, 3, 6 y 9.

También deberían estar familiarizados con los textos para lectura asignados a los alumnos antes del taller.

Todos los facilitadores deberían estar disponibles a tiempo completo durante la totalidad del curso y deberían reunirse y examinar el progreso realizado en las etapas estratégicas del taller.

Hojas sueltas para el taller

Los materiales que hayan de utilizarse como hojas sueltas durante el taller deben indicarse claramente respecto a cada módulo. Deberían prepararse para ser entregados a los alumnos, ejemplares suficientes de estas hojas sueltas. Además, cada alumno debería recibir un ejemplar de ambas partes del Volumen 2 de esta serie.

Instalaciones y servicios disponibles para el taller

Debería haber suficiente espacio para que los alumnos trabajen en un grupo grande durante la presentación de los módulos y durante las sesiones plenarias; y espacio para trabajar por separado, en grupos pequeños de seis a ocho alumnos, sin que el ruido de los otros grupos les moleste. También debería haber, de ser posible, medios para registrar las sesiones en vídeo y para presentación inmediata en pantalla durante las sesiones de microenseñanza.

El curso

Componentes del curso

El curso consta de tres componentes:

1. Sesiones sobre análisis de la ISS y de las etapas del proceso de investigación.
2. Sesiones sobre tecnología de la enseñanza.
3. Sesiones sobre planes y dirección de la capacitación en ISS.

Cada uno de los componentes consta de una clase breve, o un debate, y de trabajo en grupo, o ejercicios individuales.

El arte de enseñar

Todos los participantes deberían tener la oportunidad de practicar sus dotes pedagógicas en sesiones de microenseñanza y de practicar en sesiones sobre el arte de enseñar. Los participantes pueden seleccionar sus ponencias de una gama de temas relacionados con el proceso de la investigación (p.ej., validez y fiabilidad, diseño de estudios experimentales, diseño de estudios descriptivos, tipos de variables). Además, los participantes tendrán la oportunidad de actuar de facilitadores y de diversas clases de miembros de grupos en una sesión sobre facilitación de grupos pequeños.

El proceso de la investigación

Después de un análisis de la ISS y de practicar la crítica de propuestas de investigación, se proporcionan las ideas generales de un curso breve ordinario que se concentre en la preparación de propuestas de investigación; administración del trabajo en el campo (recopilación de datos); y análisis de datos y preparación y presentación de informes. Seguidamente, durante el trabajo en grupo sobre determinadas etapas del proceso de investigación, los participantes trabajan en tres grupos y seleccionan temas respecto a los cuales han de seguir el proceso de:

Identificación y selección del problema;

Análisis del problema;

Enunciación de unas pocas muestras de objetivos para la investigación; y

Selección de variables para los objetivos que han sido formulados.

Como ejemplos de temas de investigación que seleccionen los grupos pueden citarse:

- Grupo 1: Los pacientes con enfermedades de poca importancia no hacen uso de las instalaciones y servicios de salud de poca envergadura
- Grupo 2: Elevada incidencia de la diarrea en guarderías o en servicios de atención a los niños.
- Grupo 3: Capacitación inadecuada de las enfermeras de salud pública en la evaluación de la sanidad infantil.

En estas sesiones los participantes tienen la oportunidad de comprender la dinámica del desarrollo de propuestas de investigación en un curso breve de ISS.

Planes y realización de la capacitación en ISS

Los participantes trabajan en grupos pequeños o individualmente para analizar las necesidades de capacitación de su institución (o país) y preparan propuestas de cursos de capacitación que proyectan organizar o en los que piensan intervenir. Por ejemplo, algunos grupos de participantes pueden preparar propuestas de actividades de capacitación tales como:

- Una reunión de administradores de alto rango en dependencias clínicas de la universidad sobre el tema de la ISS (para crear el consenso).
- Una reunión nacional de asesoramiento en ISS para dirigentes de alto nivel del Ministerio de salud y para investigadores superiores.
- Un taller sobre diseño y realización de proyectos ISS destinado a personal de salud de nivel medio y a investigadores subalternos.
- Un taller de capacitación de investigadores biomédicos en el Instituto de Investigación Médica sobre el tema de la ISS.
- Diseño de un modelo de programa ISS en el cual los investigadores de la universidad colaboren con los administradores provinciales de salud y con los proveedores de atención de salud para capacitar en la ISS, concentrándose en problemas prioritarios de salud identificados por los dirigentes de atención de salud provinciales.

Durante el debate de estas propuestas en la sesión plenaria, pueden presentarse propuestas y habrá oportunidad de que los participantes cambien impresiones y experiencias.

El programa del curso

Después de presentarse un modelo de carta e información para los alumnos, enviados antes del taller, se presenta también un ejemplo de programa de curso. En este ejemplo de programa, las sesiones relativas a planes de un curso en ISS se han relegado a los últimos días del curso de capacitación de instructores. Un procedimiento de alternativa que podría ser bueno en algunas circunstancias, sería que se celebraran algunas sesiones de trabajo a lo largo del curso, durante las cuales los participantes aplicarían a la preparación de sus propios cursos o programas lo que han aprendido en las diversas sesiones. Por ejemplo, después de la sesión sobre objetivos pedagógicos, los participantes colaborarían en preparar objetivos pedagógicos para una o más de las sesiones del curso que proyecten impartir. Después de la sesión sobre preparación de clases, prepararían un plan completo para la misma sesión. Durante las sesiones de microenseñanza, presentarían una parte acortada de una de las secciones que han de enseñar, etc. Al acercarse el final del curso, podría asignarse todavía algún tiempo para que los participantes completen sus planes.

TALLER DE INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES

Información enviada antes del taller

Apreciado participante,

Usted ha sido invitado a este taller por su interés y actividades en la investigación. Adjunta le enviamos información preliminar para el taller. Los participantes proceden de (añada una lista de las organizaciones que envían participantes). Se espera también que participen algunos extranjeros.

El primer día del taller se realizará un ejercicio durante el cual se espera que debata sobre las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuál es el objetivo de la investigación sobre sistemas de salud (ISS)?
2. Compare la ISS con la investigación clínica o biomédica (incluida la epidemiológica):
 - Indique las analogías
 - Indique las características peculiares de la ISS
3. ¿Quién ha de dirigir la investigación sobre sistemas de salud?

Para que pueda preparar este ejercicio le adjunto los siguientes textos que habría de leer antes de venir al taller:

Commission on Health Research for Development. 1990. *Health Research: Essential Link to Equity in Development*. Oxford University Press, Oxford, England. [Seleccionar las secciones pertinentes]

Taylor, Carl C. 1984. *Aplicación de la investigación sobre sistemas de salud*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza. Cuadernos de salud pública 78. pp. 1-15 y 42-46.

Organización Mundial de la Salud. 1988. Case studies of Malaysia and of the Netherlands or Botswana. En *Health Systems Research in Action*. OMS, Ginebra, Suiza.

Organización Mundial de la Salud. 1990. Case study on Chagas disease control in Venezuela. En *From research to decision-making: case studies on the use of HSR*. OMS, Ginebra, Suiza. SHS/HSR/902. pp. 10-17.

Organización Mundial de la Salud. 1983. *Research for Reorientation of National Health Systems*. Report of a WHO Study Group. OMS, Ginebra, Suiza. Technical report series 694.

Esperamos que este taller sea para usted una fuente de gran satisfacción.

Le saluda atentamente

(Nombre y cargo)

INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD CURSO DE CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES

(Fechas)

Organizado por:

(Nombre de las organizaciones)

PARTICIPANTES:

Se desea que participen en este curso investigadores de los ministerios de Salud, de institutos de investigación o de universidades que tengan:

- a. Capacitación previa en la metodología de la investigación.
- b. Experiencia anterior como investigadores principales en proyectos de investigación que hayan completado y publicado.
- c. Interés en la investigación sobre sistemas de salud.

Se dará prioridad a quienes hayan participado anteriormente en un curso de investigación sobre sistemas de salud o a quienes hayan sido observadores de alguno de estos cursos.

OBJETIVO Y RESULTADOS:

Objetivo:

- Habilitar a los participantes para que puedan hacer planes y dirigir la capacitación en investigación sobre sistemas de salud.

Resultados esperados del taller:

Al final del taller los participantes deberían ser capaces de:

- Reconocer las necesidades en materia de capacitación para investigación sobre sistemas de salud y señalar los textos y materiales didácticos apropiados.
- Hacer los planes y dirigir cursos breves en investigación sobre sistemas de salud.

Resultados inmediatos

Durante el taller cada uno de los participantes preparará los planes para un curso breve de investigación sobre sistemas de salud que él mismo ha de llevar a la práctica, o en el que ha de intervenir durante los doce meses que sigan inmediatamente al taller.

FACILITADORES DE TALLER:

Lista de facilitadores del taller: (nombres y apellidos)

EJEMPLO DE UN PROGRAMA DE CURSO

Día 1

8:00	Inscripción
8:30	Presentaciones e ideas generales del curso
9:00	Orientación acerca de la capacitación de instructores en cursos ISS
9:45	Debate
10:00	Descanso
10:30	Investigación sobre sistemas de salud: un análisis
11:30	Debate
12:30	Almuerzo
14:00	Evaluación crítica de propuestas de investigación
15:30	Debate
17:00	Apertura

Día 2

8:30	Introducción a la preparación de planes de un curso de capacitación en "Diseño y realización de proyectos ISS"
8:45	Trabajo en grupo: "El proceso de la investigación"
10:30	Descanso
11:00	Presentaciones en grupo, resumen del facilitador del módulo
12:30	Almuerzo
14:00	Forma de construir objetivos de enseñanza
15:00	Ejercicio sobre preparación de una clase
16:30	Descanso

Día 3

8:30	Introducción al debate en grupo: "La sicología de grupos"
9:30	Introducción al ejercicio sobre "Selección y análisis de problemas"
10:00	Ejercicio: Selección y análisis de problemas:
11:00	Descanso
11:30	Ejercicio: "Selección y análisis de problemas" (Cont.)
14:00	Ejercicio: "Selección y análisis de problemas" (Cont.)
16:30	Descanso

Día 4

8:30	Introducción al ejercicio sobre "Enunciación de objetivos de investigación y selección de variables"
9:00	Ejercicio: "Enunciación de objetivos de investigación y selección de variables"
10:30	Descanso
11:00	Ejercicio: "Enunciación de objetivos de investigación y selección de variables"
12:30	Almuerzo
14:00	Sesión plenaria 1: Presentación de los resultados de trabajo en grupo sobre análisis de problemas, objetivos y variables

Día 5

8:30	Introducción a los principios pedagógicos y a los métodos didácticos
9:10	El método de clases
10:30	Descanso
11:00	Uso de ayudas visuales
	Preparación de hojas transparentes para proyección
12:45	Almuerzo
14:15	Introducción a la microenseñanza
14:45	Microenseñanza: "Explicar"
16:00	Descanso
16:15	Planes para "Explicar"

Día 6

8:30	Práctica de la microenseñanza: "Explicar"
	Critica y debate
10:00	Descanso
10:30	Práctica de la microenseñanza: "Explicar" (continuación)
12:15	Almuerzo
14:45	Microenseñanza: "Preguntar y estimular"
16:00	Descanso
16:15	Planes para "Preguntar y estimular"

Día 7

8:30	Práctica de la microenseñanza: "Preguntar y estimular"
	Critica y debate
10:00	Descanso
10:30	Práctica de microenseñanza (Cont.)
13:00	Almuerzo
14:30	Capacitación en ISS: Estrategias de la enseñanza
16:00	Descanso

Día 8

8:30	Capacitación en ISS: Estrategias de la enseñanza
10:00	Principios de preparación de planes de un curso ISS
10:30	Descanso
11:00	Preparación de planes de un curso ISS
13:00	Almuerzo
14:30	Introducción a la facilitación de los debates en grupos pequeños
16:00	Descanso

Día 9

8:30	Facilitación de los debates en grupos pequeños: Práctica
10:00	Descanso
10:30	Facilitación de los debates en grupos pequeños: Práctica (Cont.)
12:30	Almuerzo
14:00	Facilitación de los debates en grupos pequeños: Práctica (Cont.)
16:00	Descanso

Día 10

8:30	Preparación de planes de un curso ISS (Cont.)
10:00	Descanso
10:30	Preparación de planes de un curso ISS (Cont.)
12:30	Evaluación del curso
13:00	Almuerzo
14:00	Sesión plenaria 2: Presentación de planes
17:00	Clausura

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 1

**ORIENTACIÓN DEL CURSO: CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES
EN INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD**

Figura 2. Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo de terreno" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La psicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos

Módulo 1: ORIENTACIÓN DEL CURSO: CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES EN INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD

OBJETIVOS

Al terminar esta sesión de orientación los participantes deben ser capaces de:

1. Explicar su función como instructores
2. Describir el contenido del curso
3. Explicar el proceso del curso

CONTENIDO

Presentación de los participantes y facilitadores del curso

Introducción de los enfoques de la enseñanza en ISS (clase y debate)

Conocimientos, dotes y actitudes necesarios en un instructor

Ideas generales sobre el contenido y la realización del curso (clase y debate)

TEXTOS

Hojas sueltas 1.1. Esbozo de un modelo de curso para capacitación de instructores

PRESENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES Y FACILITADORES DEL CURSO

Pida a los facilitadores y a los alumnos que se presenten ellos mismos diciendo unas breves palabras respecto a sus antecedentes y experiencia e interés en la investigación y en la enseñanza.

INTRODUCCIÓN DE ENFOQUES DE LA ENSEÑANZA EN INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD

La capacitación profesional en investigación, fuera del entorno universitario académico y de los institutos de investigación, es un acontecimiento reciente. Ha surgido de la necesidad de instruir rápidamente a un número elevado de personas que sean capaces de analizar científicamente y de investigar problemas del sistema de salud y que puedan también aplicar las conclusiones de tales investigaciones para mejorar el sistema de atención de salud. Por consiguiente, se ha visto la necesidad de preparar métodos sencillos aunque eficaces de transferir la tecnología de la investigación desde el entorno académico hacia el personal de servicios de salud. Los investigadores experimentados no son necesariamente maestros experimentados. Pocos de ellos tendrán experiencia en organizar y dirigir la capacitación de personas para las que la investigación sea una obligación secundaria y que tengan poco tiempo para leer o para investigar.

Para que la capacitación en investigación sobre sistemas de salud (ISS) sea eficaz, los investigadores experimentados que actúen de instructores han de adquirir competencia en métodos didácticos que hayan sido elaborados con éxito y aplicados en los últimos decenios para la capacitación de personal de salud en una diversidad de temas.

Los instructores deben ser capaces, no sólo de enseñar la metodología de investigación, sino también de diseñar estrategias didácticas que ayuden a garantizar que se seleccionan los temas pertinentes de investigación y que los administradores de los servicios de salud aplican tales conclusiones. Además, los dirigentes deben estar motivados para proporcionar su apoyo a los investigadores ofreciéndoles financiación personal, etc. Por consiguiente, si la capacitación ha de ser eficaz, es esencial que se identifiquen los grupos destinatarios que han de ser objeto de la capacitación dentro de un determinado país y que se apliquen los métodos de capacitación que sean más apropiados para cada uno de estos grupos. Entre los grupos que necesitan alguna orientación o capacitación pueden citarse:

1. **Dirigentes** que hayan de utilizar los resultados de la ISS y prestar apoyo a su desarrollo.
2. **Investigadores principiantes** que tengan la posibilidad de convertirse en investigadores principales y en miembros de equipos de investigación.

Estos pueden ser personal del servicio de salud (p.ej., funcionarios del distrito de salud, entomólogos, técnicos de salud pública, ginecólogos, pediatras, administradores a cargo de hospitales o de escuelas, etc.). También pueden ser estudiantes postgraduados de las universidades.

3. **Investigadores experimentados** en las disciplinas pertinentes que necesiten orientación en cuanto a la índole multidisciplinaria, orientada a la solución de problemas, y participativa de la ISS.
4. **Administradores de investigación** que hayan de facilitar el desarrollo de la ISS.

Los grupos destinatarios y las clases de orientación o de capacitación que necesiten dependerán del contexto particular del país. La selección de las diversas clases de personal y del tipo de capacitación en investigación que sean necesarios para cada grupo se analizan en el **Módulo 6: Estrategias de desarrollo de recursos humanos**, del Volumen 4: **Organización de la investigación sobre sistemas de salud**.

Los instructores en ISS deben ser capaces de organizar y dirigir cursos de capacitación para todos estos grupos. Aunque el contenido de la enseñanza varía según los grupos, son muy parecidos los métodos básicos de capacitación y los temas que deben tenerse en cuenta al organizar y dirigir cursos breves de capacitación para estos grupos destinatarios.

La función de los instructores

El término *instructores* se aplica a toda clase de personas que proporcionan su aporte a cursos breves en ISS. En otros documentos se han mencionado con distintos nombres tales como instructores, facilitadores, expertos, coordinadores, etc.

A continuación se presenta una lista de las clases de aporte que pueden proporcionar para los cursos breves de capacitación. (Pudiera pedir la opinión de los participantes antes de hacer el resumen).

1. Hacer los planes y organizar el curso
2. Dirigir la enseñanza propiamente dicha (p.ej., clases, clases/debates)
3. Facilitar los debates en grupos pequeños
4. Asesorar sobre aspectos técnicos de un tema que haya sido seleccionado para un proyecto de investigación
5. Supervisar un proyecto de investigación como parte del curso
6. Asesorar sobre aspectos estadísticos de los proyectos de investigación
7. Administrar la logística del curso (es decir, finanzas, transporte, instalaciones, etc.)

En función de las circunstancias, podría esperarse que un determinado instructor se encargue de uno o más de los aspectos mencionados para el curso. A continuación se presentan varios ejemplos:

Ejemplo 1:

Puede ser que un instructor tenga que efectuar los planes, organizar o ser responsable de aspectos de la enseñanza y de la gestión de cualquiera de las siguientes clases de cursos:

- Cursos sobre preparación de propuestas de investigación;
- Cursos sobre recopilación y análisis de datos y redacción de informes;
- Talleres para fomentar el uso de la ISS como instrumento de gestión; o
- Reuniones de asesoramiento para desarrollar la ISS dentro de un país.

Es obvio que para cada una de estas actividades de capacitación y de orientación habrá una gran diversidad de participantes y de materias del curso.

(N.B.: Se han mencionado solamente algunos ejemplos de los tipos de actividades de capacitación ISS que serían necesarios.)

Ejemplo 2:

Un instructor puede dirigir sesiones de preparación para un grupo de investigadores que hayan de actuar de facilitadores en sesiones de pequeños grupos y que hayan de actuar como guías para proyectos de investigación durante un curso de investigación, pero que no se encargarán de presentar ponencias formales o de la administración del curso.

Ejemplo 3:

Un instructor puede convocar a un grupo de investigadores experimentados y ayudarles a comprobar la forma en que sus conocimientos y experiencia en investigación pueden ayudar al desarrollo de la salud.

Ejemplo 4:

Un instructor puede colaborar con un comité de personal académico para ayudarles a examinar los programas de estudio de sus instituciones de enseñanza y a incorporar el contenido de la ISS cuando sea apropiado.

CONOCIMIENTOS, DOTES Y ACTITUDES NECESARIOS EN UN INSTRUCTOR

Realizar una sesión de debate intensivo para concentrar la atención de los presentes en las tres funciones que los instructores están llamados a desempeñar:

- La función de **MAESTRO** reconociendo las necesidades de capacitación de un grupo particular de participantes y haciendo los planes, llevándolos a la práctica y evaluando el contenido del curso y los diversos tipos de experiencias de aprendizaje durante el curso;
- La función de **ADMINISTRADOR** de un curso de capacitación obteniendo el apoyo administrativo para el curso, administrando el presupuesto, los materiales, el personal y el apoyo logístico, asegurando el tipo y el número de participantes apropiado, y obteniendo los aportes pertinentes de los expertos y de los dirigentes o administradores; y
- La función de **INVESTIGADOR** proporcionando apoyo técnico a los diversos aspectos de la ISS durante el curso, supervisando y dando orientación práctica a investigadores sin experiencia que estén en vías de diseñar y de llevar a la práctica proyectos de investigación.

IDEAS GENERALES SOBRE EL CONTENIDO Y LA REALIZACIÓN DEL CURSO

Como parte del contenido que es necesario incluir en la capacitación de instructores pueden citarse:

- Ideas generales del proceso de investigación y un debate a fondo de algunos aspectos metodológicos de la investigación (p.ej., análisis de problemas, selección de variables, tipos de diseño de estudios);
- Conceptos y métodos didácticos en la ISS;
- Métodos didácticos (pedagógicos) adaptados a cursos breves de investigación para personal antiguo de salud; y
- Administración de cursos breves de capacitación en ISS (planes, logística, etc).

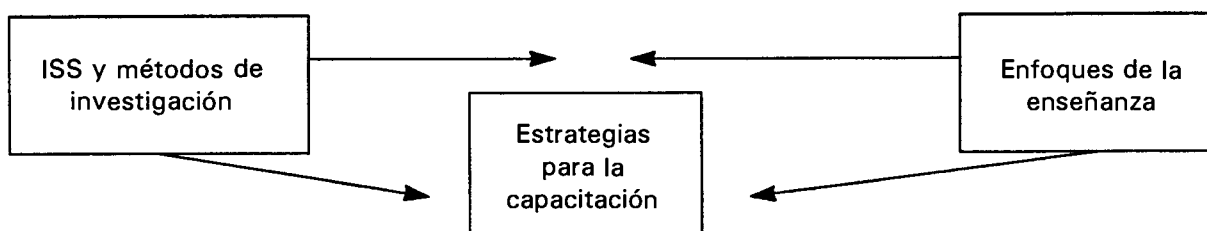
En un curso de capacitación de instructores debería incluirse una mezcla prudente de todos estos componentes. El énfasis relativo y la parte del tiempo que se dedique a cada componente dependerán de los antecedentes, competencia inicial y funciones que los participantes hayan de desempeñar en el futuro. Por consiguiente, el contenido del curso de capacitación de instructores consistirá en tres clases de módulos:

- Módulos sobre ISS y métodos importantes de investigación;
- Módulos sobre enfoques de la enseñanza; y
- Módulos sobre la administración de cursos breves de capacitación.

El orden de presentación de los módulos debe ser tal que los participantes puedan aplicar los conceptos teóricos de la enseñanza a los módulos sobre investigación y a los módulos sobre administración de cursos breves.

En la Figura 1.1 se ilustra la relación de los tres componentes.

Figura 1. Relación entre los tres tipos de módulos.



Los módulos relativos a la ISS servirán de práctica en el uso de los módulos del Volumen 2 de esta serie de capacitación. Los módulos sobre enfoques de la enseñanza se concentrarán en las necesidades de cursos ISS tales como los que se proporcionan en la serie. Los módulos sobre administración de cursos breves de capacitación se basan en los materiales didácticos presentados en el anexo del Volumen 2, Parte I (Elaboración de propuestas y trabajo de terreno) de esta serie.

En las hojas sueltas 1.1 se presenta el esbozo de un modelo de curso para capacitación de instructores. (Entregue las hojas a los participantes y analice con ellos los diversos módulos y su objetivo.)

Al final del curso, los participantes habrán preparado los planes de un curso breve en ISS que más tarde habrán de dirigir o ayudar a dirigir. El último módulo sobre prácticas de enseñanza (Módulo 15) debería haberse completado cuando dirijan tales cursos.

Realización del curso

Se ha diseñado el curso aplicando los principios de la enseñanza basada en la competencia. La metodología ha sido diseñada para alentar a los participantes a ser independientes y flexibles en el desempeño de sus obligaciones como instructores. Por consiguiente, en el curso se insistirá profundamente en la resolución de problemas en grupo, en el debate intensivo, en la evaluación crítica y en las presentaciones individuales.

Se desea que los instructores que participen en este curso sean por lo menos capaces de dirigir un curso de capacitación en metodología ISS utilizando el volumen correspondiente de esta serie de capacitación. También serán capaces de adaptar los textos a las necesidades concretas de los diversos grupos de participantes en los cursos. A medida que adquieran experiencia, algunos de los instructores deberían también ser capaces de dirigir cursos de capacitación para otros grupos destinatarios (p.ej., investigadores experimentados, administradores de investigación) empleando los textos y materiales didácticos adecuados.

Hojas sueltas 1.1. Esbozo de un modelo de curso de capacitación para instructores

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo en el campo" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La psicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo del plan de una clase Preparación del plan de una clase

Módulo 1
Página 10

Razón de ser de este módulo

Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes

Módulo

Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos

Contenido

- Principios de la enseñanza
- Clases de métodos didácticos
- Usos de cada método

Debatir acerca de los modos para que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza

Módulo 10: Método de dar una clase

- Objetivo de las clases
- Preparación de las clases
- Forma eficaz de dar una clase

Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales

Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales

- Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales
- Preparación y uso de hojas transparentes para proyección

Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva

Módulo 12: Microenseñanza

- Explicar
- Preguntar y estimular
- Técnicas de la enseñanza de conjunto
- Práctica y crítica

Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos

Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos

- Facilitar los debates de pequeños grupos
- Práctica y crítica
- Dominar cambios y conflictos

Determinar respecto a cualquier país:

- ¿Quién requiere capacitación en ISS?
- ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados?
- ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación?
- ¿De qué materiales didácticos se dispone?
- ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve

Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud

- Proceso de desarrollo de la ISS en un país
- Necesidades de capacitación y estrategias
- Materiales didácticos disponibles
- Planes de un curso breve en ISS

Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso

Módulo 15: Prácticas de enseñanza

- Preparativos necesarios
- Evaluación de una sesión de enseñanza
- Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 2

**INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD:
UN REPASO**

Figura 2. Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo de terreno" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La psicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos

Módulo 2: INVESTIGACIÓN SOBRE SISTEMAS DE SALUD: UN REPASO

OBJETIVOS

Al terminar el módulo los participantes:

1. Deberían haber revisado su comprensión del concepto, alcance y utilización de la ISS.
2. Deberían tener una idea más clara acerca de las opiniones y perspectivas de los otros participantes.

CONTENIDO

Información para el facilitador del módulo. En esta sección se describen la razón de ser y el enfoque de este módulo, así como los textos de lectura que deberían enviarse a los participantes antes de la celebración del taller.

Trabajo en grupo: finalidad de la ISS y sus características

Ejercicio sobre psicología de grupos: ha de realizarse durante el trabajo en grupo

Presentación y debate acerca de los resultados del trabajo en grupo (sesión plenaria)

Presentación de clausura

Comentarios sobre la psicología de grupos

TEXTOS

Hojas sueltas 2.1. Finalidad de la ISS y sus características

INFORMACIÓN PARA EL FACILITADOR DEL MÓDULO

Todos los participantes deberían haber recibido instrucción después de su graduación en materia de investigación, haber investigado personalmente y tener experiencia en dirigir la investigación de otros. Todos los participantes deberían haber leído los textos sobre la ISS que se les envió antes del taller. (Véase la lista adjunta).

Lecturas antes del taller

Estos textos deberían enviarse a todos los participantes para que los lean antes del taller:

Commission on Health Research for Development. 1990. *Health Research: Essential Link to Equity in Development*. Oxford University Press, Oxford, England. [Seleccionar secciones pertinentes]

Taylor, Carl C. 1984. *Aplicaciones de la investigación sobre sistemas de salud*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza. Cuadernos de salud pública 78. pp. 1-15 y 42-46.

Organización Mundial de la Salud. 1988. Case studies of Malaysia and of the Netherlands or Botswana. En *Health Systems Research in Action*. OMS, Ginebra, Suiza.

Organización Mundial de la Salud. 1990. Case study on Chagas disease control in Venezuela. En *From research to decision-making: case studies on the use of HSR*. OMS, Ginebra, Suiza. SHS/HSR/902. pp. 10-17.

Organización Mundial de la Salud. 1983. *Research for Reorientation of National Health Systems*. Report of a WHO Study Group. OMS, Ginebra, Suiza. Technical report series 694.

Razón de ser y enfoque

Probablemente los participantes provienen de disciplinas distintas así como también son distintos sus antecedentes académicos y su experiencia de trabajo. El grado de experiencia en materia de ISS es variada. Esta sesión debe dirigirse como un debate en grupo durante el cual se alienta a que cada participante explique claramente su opinión. Se insta a que haya un intercambio de ideas para que los participantes comprendan las perspectivas de sus colegas. El formato del debate será tal que los facilitadores del curso puedan "sentir" cuál es la competencia inicial y cuáles son las necesidades en cuanto a educación de los participantes. Basándose en esta información, el facilitador puede decidir si ha de modificar el contenido de la enseñanza para este curso de instructores, de forma que se dedique más tiempo por ejemplo a:

- Métodos de investigación;
- Conceptos de la ISS;
- Métodos didácticos concretos; o
- Preparación de un curso concreto.

También debería servir esta sesión para que se inicie la interacción del grupo. El facilitador debería observar y anotar lo relativo a esta interacción para presentar sus datos en la sesión 5 sobre psicología de grupos. Los ejemplos que ilustren diversas clases de conducta y de interacción durante esta sesión pueden emplearse cuando se presente el tema de psicología de grupos.

TRABAJO EN GRUPO

1. Subdivida los participantes en pequeños grupos de seis a ocho personas. Por lo menos debería haber dos facilitadores por cada grupo. Uno debería actuar de facilitador de la sesión mientras que el otro puede dedicarse a observar la psicología del grupo.
2. Entregue las hojas sueltas 2.1 y analice las preguntas que han de ser objeto de debate en el grupo:
 - ¿Cuál es la finalidad de la investigación sobre sistemas de salud?
 - Compare la ISS con la investigación clínica o biomédica:
 - ¿Cuáles son las analogías?
 - ¿Cuáles son las características especiales de la ISS?
 - ¿Quién debería realizar ISS? (es decir, ¿qué clase de investigadores debería dedicarse a la ISS?) ¿Deberían realizar ISS personas que no sean investigadores profesionales? De ser así, ¿quién?
3. Explique que la sesión debe transcurrir de esta forma:

15 minutos	Período de silencio durante el cual cada uno de los participantes debe preparar sus propias opiniones sobre el tema del debate.
15 minutos	Presentaciones de cada uno de los participantes sobre el tema.
45 minutos	Debate en grupo.
15 minutos	Resumen de las conclusiones del grupo en sesión plenaria (5 minutos por grupo).
15 minutos	Presentación de clausura a cargo del facilitador.

(Nota: No pida al grupo que designe a un presidente y a un relator, puesto que uno de los objetivos de este ejercicio es que los participantes adquieran experiencia en trabajar como grupo sin presidente, o sin que sepan quién es el que preside. Véanse más detalles en el ejercicio sobre psicología de grupo que sigue a continuación).

EJERCICIO: SICOLOGÍA DE GRUPO

(debe realizarse durante la sesión de trabajo en grupo)

OBJETIVO DEL EJERCICIO:

Esta sesión de trabajo en grupo además de servir de repaso de la ISS puede simultáneamente utilizarse como una poderosa experiencia de aprendizaje de primera mano acerca de diversos aspectos de la sicología de grupos como método de enseñanza-aprendizaje. Este ejercicio dará a los participantes la experiencia para observar las dificultades que se presentan trabajando en un grupo cuando no lo preside nadie o cuando no se sabe quién es el que preside.

MÉTODO

1. El facilitador debería indicar los temas que han de ser objeto del debate durante el trabajo en grupo, según lo indicado en el ítem 2 de la sesión de trabajo en grupo, y dar la idea general de la distribución del tiempo y de las actividades para la sesión, según lo descrito en el ítem 3.
2. Para obligar a que los participantes adquieran experiencia de trabajar en grupo sin presidente o sin saber quién preside, el facilitador no debería designar formalmente ningún presidente ni relator.

Tan pronto como se inicie la presentación de las opiniones de los participantes, el facilitador debería retirarse calladamente del grupo y, en la medida de lo posible, tratar de no intervenir durante las presentaciones de los participantes, ni durante el debate en grupo.

3. El facilitador puede destacar el hecho de que se retira dejando vacante su asiento o paseándose por detrás del grupo.
4. El facilitador puede recordar al grupo el momento de iniciar la actividad de debate en grupo. Sin embargo, debe dejar que el grupo decida la forma de proseguir.
5. Al terminar el trabajo en grupo, debe pedirse a los grupos que vuelvan a reunirse en sesión plenaria y que efectúen sus presentaciones. El facilitador del módulo se encargará de la presentación de clausura según lo descrito a continuación. Después de esto, el facilitador del módulo indicará a los presentes la metodología de sicología de grupos que cada uno de los facilitadores ha adoptado e invitará a los participantes a que analicen sus propios sentimientos durante este proceso. (Los facilitadores de cada grupo pueden hacer también las observaciones que juzguen pertinentes).

Si inicialmente el grupo tiende a depender excesivamente de los facilitadores y a considerar su opinión como fuente de "respuestas correctas", señale a su atención la forma en que repercutió en esta actitud su "maniobra de retirarse".

PRESENTACIÓN Y DEBATE DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO EN GRUPO (sesión plenaria)

Un representante de cada grupo debería resumir las conclusiones de su debate (5 minutos para cada grupo).

PRESENTACIÓN DE CLAUSURA

Además de analizar los textos de lectura que han sido distribuidos a los participantes, el facilitador del módulo debería prepararse para esta sesión leyendo los siguientes módulos de los otros volúmenes de la serie de capacitación:

Volumen 2. Módulo 2. Introducción a la ISS.

Volumen 4. Módulo 2. Objetivo y usos de la ISS.

(En las notas que siguen se resumen algunos de los puntos principales que podrían destacarse en la presentación final. La presentación debe ser flexible y debe tenerse en cuenta el contenido de las presentaciones en grupo que acaban de escucharse).

1. Finalidad de la ISS

La meta del desarrollo nacional de la salud es que todos los habitantes del país puedan llegar por lo menos a un nivel de salud que les permita participar activamente en la vida social y económica de las comunidades de las que forman parte. En colaboración con los miembros de la comunidad a la que prestan servicio, los administradores de salud de diversos niveles en el sistema de salud requieren decidir acerca de la organización y de la administración de los servicios de salud y de otros correspondientes, examinar los sistemas de financiación y de presupuestos, seleccionar y aplicar las estrategias y tecnologías apropiadas y establecer los planes y evaluación de los programas. La ISS proporciona información en apoyo de esta toma de decisiones.

2. Comparación de la ISS con la investigación clínica y biomédica

Analogías

La ISS comparte con la correspondiente investigación clínica y biomédica todas las características fundamentales de la investigación.

Por ejemplo:

- Es una investigación sistemática en busca de información y de nuevos conocimientos.
- Su preocupación básica consiste en la validez y la fiabilidad de las conclusiones de la investigación.
- Las etapas básicas del proceso de investigación son análogas (p. ej., objetivos, examen de la bibliografía, selección del tipo de estudio, muestreo, recopilación y análisis de datos, elaboración de los resultados, conclusiones y recomendaciones).

Características especiales de la ISS

Se concentra en **problemas prioritarios de salud**.

Es de índole **participativa** (es decir, los administradores de salud, los proveedores de atención de salud y los miembros de la comunidad deberían cooperar con el investigador en las diversas fases del proceso de investigación).

Está **orientada a la acción** (es decir, su resultado debería ser la acción).

Es **multisectorial** puesto que el desarrollo de la salud depende no solamente de los servicios de salud sino también de muchos otros factores (p. ej., planes de educación, agricultura, factores de empleo, economía, e influjos sociales y culturales).

Requiere un **enfoque multidisciplinario integrado** porque los problemas que son objeto de la investigación requieren frecuentemente técnicas de investigación de muchas disciplinas (p.ej., epidemiología, sociología, economía y administración de salud, así como de ciencias más tradicionalmente médicas).

Debe ser de buena relación de **costo a eficacia**.

Los resultados de la investigación deben ser **oportunos**.

Debe proporcionar datos de **aplicación práctica**.

3. ¿Quién debería realizar la ISS?

La investigación que proporcione información en apoyo de decisiones de política y de decisiones en los niveles más elevados del sistema de salud puede exigir diseños complejos de investigación y estudios relativamente amplios. Aunque frecuentemente lo más apropiado es que la investigación corra a cargo de investigadores profesionales que trabajen en institutos de investigación o académicos, es importante que los investigadores principales de tales proyectos colaboren estrechamente con los administradores de salud y con el personal de servicios de salud.

También es necesaria la información que proporciona la investigación en apoyo de la toma de decisiones en el plano de suministro de servicios (p.ej., en las dependencias de atención de salud tales como centros de salud, clínicas y hospitales, y en los equipos de salud de distrito). Frecuentemente puede realizar esta investigación el personal de servicios de salud, aunque puede requerirse asistencia técnica para algunos aspectos de sus proyectos.

Nota: Durante la presentación de clausura el facilitador debe dirigir la atención del grupo a los resultados de su debate y alentar a que tengan un sentido de autodescubrimiento, particularmente en lo que respecta al grado de consenso que sea posible entre participantes cuyos antecedentes sean muy diversos.

OBSERVACIONES SOBRE LA SICOLOGÍA DE GRUPOS

Describe a los participantes la maniobra de sicología de grupos que empleó cada uno de los facilitadores durante la sesión de trabajo en grupo (es decir, cree una situación en la que el instructor abandona la posición de líder del grupo sin designar a un sustituto). Invite a los participantes a presentar sus observaciones sobre sus propios sentimientos durante este proceso. Pida a los otros facilitadores que comuniquen a todos las observaciones que puedan haber hecho.

Presente sus comentarios sobre cualquiera de los asuntos que siguen según corresponda:

- La hipótesis de que el instructor es el líder del grupo y de que todos tienen la tendencia a dirigirse al instructor para obtener "respuestas correctas".
- Qué piensan los miembros del grupo cuando el líder parece ser débil o inseguro y cómo influye esto en el proceso de aprendizaje.
- Estrategias mediante las cuales los instructores pueden alentar a un grupo a que asuma la responsabilidad de su propia dirección y progreso.

Algunos de estos asuntos serán objeto de debate durante las sesiones de psicología de grupos (Módulos 5 y 13).

Hojas sueltas 2.1. La finalidad de la ISS y sus características

1. Emplee unos 15 minutos trabajando con cada uno de los participantes para analizar las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál es la finalidad de la ISS?
 - Compare la ISS con la investigación clínica o biomédica:
 - ¿Cuáles son las analogías?
 - ¿Cuáles son las características especiales de la ISS?
 - ¿Quién debería realizar ISS?
2. Seguidamente cada participante debería tener la oportunidad de presentar brevemente sus ideas (durante un período aproximado de 15 minutos).
3. Someta a debate en grupo las preguntas (45 minutos). El grupo debe estar preparado para presentar en unos 5 minutos de sesión plenaria un resumen de sus ideas.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 3

EVALUACIÓN CRÍTICA DE PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN

Figura 2. Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadores experimentados no son instructores experimentados • Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos • El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de la ISS • Analogías con otras clases de investigación • Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> • Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> - Preparar propuestas de investigación; - Administrar el "trabajo de terreno" (recopilación de datos); y - Analizar datos, preparar y presentar informes • Función de los instructores • Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> • La psicología de grupos • Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y análisis de problemas de investigación • Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables • Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Finalidad de los objetivos de la enseñanza • Construcción de los objetivos

Módulo 3: EVALUACIÓN CRÍTICA DE PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS

Al terminar el módulo los participantes deben ser capaces de:

1. Presentar una crítica de una propuesta de investigación.
2. Compartir sus perspectivas respecto a lo que habría de incluirse en una buena propuesta de investigación.

CONTENIDO

Información para los facilitadores del módulo.

Ejercicio: Presentación de críticas a una propuesta de investigación.

Anotación de la sicología de grupo durante el ejercicio. (Para ser presentada en el Módulo 5).

TEXTOS

Hojas sueltas 3.1. Crítica de una propuesta de investigación.

Dos ejemplares de propuestas de investigación.

Respuestas a la crítica de los ejemplares de propuestas.

INFORMACIÓN PARA LOS FACILITADORES DEL MÓDULO

1. Este módulo puede impartirse en pequeños grupos. Cada grupo seguirá las siguientes etapas:

Lectura privada de los ejemplares de propuesta y observaciones críticas mediante las Hojas sueltas 3.1.

Debate en grupo: Intercambio de críticas y opiniones.

El facilitador del grupo intervendrá en el debate y señalará los puntos que el grupo haya dejado de lado.

2. Seleccione uno de los dos ejemplares de propuestas de investigación presentados en este módulo para que cada uno de los participantes tenga la oportunidad de presentar una crítica personal. En las propuestas se incluyen¹:
 - Estudio acerca de la capacitación y empleo del personal de salud; y
 - Estudio acerca del seguimiento de la dieta para diabéticos.
3. Saque copias de las Hojas sueltas 3.1 (Presentación de críticas a una propuesta de investigación) y de la muestra de propuestas de investigación seleccionada por cada participante.
4. Asigne un período de 15 a 30 minutos para que los participantes lean y presenten su crítica personal a la propuesta.
5. Invite a los participantes a que intercambien sus críticas y debatan sus opiniones. Si se han dejado de lado puntos críticos, inicie el debate acerca de tales puntos. (Los Anexos 3.1 y 3.2 constituyen ejemplares de hojas de respuestas).
6. De ser posible procure que otro facilitador u observador anote las interacciones de los participantes en el ejercicio respecto a la crítica de una propuesta de investigación. Para orientar en este proceso pueden utilizarse las Hojas sueltas 5.1, Interacción y relaciones de situación en los grupos. Los diagramas que tracen los observadores pueden compartirse en general con la clase al estudiarse el módulo 5: Psicología de grupos.

¹ Estos ejemplares de propuestas se publicaron en el documento Health systems research training course, trainers notes. Proyecto conjunto para la Región de África Meridional de la Organización Mundial de la Salud y del Ministerio de los Países Bajos de Cooperación para el Desarrollo - el Real Instituto Tropical. 1988. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza.

Hojas sueltas 3.1. Presentación de críticas a una propuesta de investigación

Introducción

Suponga que usted es el decano de un departamento en un instituto para capacitación de salud o que es el director de una dependencia de investigación del Ministerio de Salud. Ha recibido la propuesta de investigación esbozada en las páginas que siguen y debe decidir si ha de prestarle apoyo con los fondos de que dispone para investigación.

Al leer la propuesta piense en las siguientes preguntas:

Enunciación del problema

1. ¿Se indican claramente en la sección sobre antecedentes los motivos de que haya de llevarse a cabo este estudio?

Examen de la bibliografía

2. ¿Es el examen de la bibliografía satisfactorio? De no ser así, ¿Qué otras publicaciones deberían haberse anotado?

Metodología

3. ¿Son los **datos que han de recopilarse** según lo indicado en la metodología, suficientes para obtener respuestas al problema? De no ser así, ¿qué otros datos serían necesarios?
4. ¿Está satisfecho de los **métodos** propuestos para la **recopilación de los datos**? Indique sus motivos.
5. ¿Está enunciado con suficiente claridad el **proceso para seleccionar a los interpelados de los cuestionarios**? Explique las razones en que se apoya su opinión.

Personal y fechas

6. ¿Son apropiados el **personal y las fechas** indicados para el estudio? ¿Por qué?

Otros puntos

7. ¿Puede sugerir **otros puntos** que habrían de incluirse o que habrían de modificarse para que pueda aceptarse la financiación de esta propuesta?

RESUMEN DE UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

PROPUESTA NÚM. 1: ESTUDIO ACERCA DE LA CAPACITACIÓN Y EMPLEO DEL PERSONAL DE SALUD

1. Título

"Estudio acerca de la capacitación y empleo del personal de salud"

2. El problema

"X" es un pequeño país de cinco millones de habitantes situado en el mundo menos desarrollado. La política de atención de salud del país ha establecido como meta proporcionar toda clase de atención de salud (preventiva, curativa y educativa) a la totalidad de la población del país a título de cobertura total. Para lograr esta ambiciosa meta, es necesario esforzarse en:

- Capacitar adecuadamente y a un número suficiente del personal de salud para cubrir todas las necesidades de las secciones de servicio en el centro y en la periferia; y
- Establecer un número adecuado de instalaciones de servicio de salud básicas para la población predominantemente rural y prestar apoyo al desarrollo progresivo de las actividades primarias de atención de salud en las aldeas. Existe una escuela de medicina, adjunta a la única universidad del país para la instrucción de los doctores. Además, existen otras cuatro instituciones polivalentes de capacitación en el país que instruyen a enfermeras titulares, a comadronas titulares, asistentes médicos, así como a otro personal de salud de rango medio e inferior. Existe una buena relación de trabajo entre la escuela de medicina y el Ministerio de Salud, y este último consulta a la primera al respecto.

3. Examen de la bibliografía

Un examen de la bibliografía indica que se han llevado a cabo algunos estudios en América del Norte sobre el empleo de enfermeras superiores (enfermeras con un nivel de calificación superior que les permite hacer diagnósticos primarios y recetar medicamentos), pero no se ha realizado ningún estudio de la región en la que el país "X" está situado.

4. Metodología

Se efectuará una evaluación de las necesidades de la población en materia de salud, a base de informes y de otros datos ya disponibles.

Continuarán recopilándose o preparándose en los institutos, en los que se realiza la capacitación de los estudiantes, las descripciones de la competencia que al graduarse han de poseer los estudiantes de las tres categorías de personal de salud.

Se preparará un cuestionario apropiado y éste se remitirá a las siguientes personas:

- Todos los doctores en medicina del país (un total de 120 doctores); y
- Todas las enfermeras, comadronas y asistente médicos que estén en servicio, a base de un muestreo aleatorio del 25% en los distritos administrativos del país.

Se aplicará un procedimiento apropiado de muestreo. En el cuestionario se examinarán las descripciones de tareas de los trabajadores de salud, las tareas que en realidad desempeñan los trabajadores, las condiciones en que trabajan y la magnitud y tipo de supervisión que reciben.

Se retirarán personalmente los cuestionarios una vez completados o se pedirá a los interpelados que los envíen por correo. Se efectuará a mano el procesamiento de los datos. Se efectuará un análisis de la amplitud con la que el personal de salud de las tres categorías hace uso de la instrucción que han recibido, y se prepararán recomendaciones relativas a la forma en que podría mejorar la instrucción, la asignación y descripción de trabajo y, o la supervisión, de forma que los trabajadores puedan servir mejor a las necesidades de la población.

5. Personal y consultores para el proyecto

El decano del departamento de salud comunitaria en la escuela de medicina será el director del proyecto de investigación, y dedicará el 20% de su tiempo a este estudio. Le ayudará en la ejecución de la investigación un equipo pequeño compuesto por:

- El profesor de bioestadística en la escuela de medicina (10% de su tiempo);
- El director del departamento de capacitación en el Ministerio de Salud (10% de su tiempo);
- El jefe de estudios de la escuela de capacitación de personal de salud en la capital (10% de su tiempo); y
- Un miembro del personal que tenga principalmente la responsabilidad de la capacitación de asistentes médicos en la escuela de capacitación de personal de salud (15% de su tiempo).

Además, se contratará la intervención de un consultor externo durante 30 días en la fase final del proyecto para que preste ayuda al director del proyecto, y a los otros miembros del equipo de investigación, en el análisis de los datos y en la preparación del informe de investigación.

6. Plan de administración y supervisión del proyecto

El director del proyecto de investigación asumirá la responsabilidad de administrar los fondos de investigación, encargándose de las operaciones del departamento de contabilidad de la investigación de la universidad. El director será también responsable de supervisar el trabajo de los otros miembros del equipo de investigación y contratará y supervisará al consultor externo. Tanto la universidad como el organismo donante supervisarán el proyecto para ver si sus metas se logran a tiempo, a base de estudiar los cuestionarios, el informe provisional, los estados de cuentas financieras y el informe final.

7. Financiación del proyecto

El proyecto será conjuntamente financiado por el Gobierno de "X", con intervención de la universidad y por un organismo donante. Las partidas del presupuesto que han de ser financiadas por cada parte se indican en el mismo.

8. Presupuesto

	Año 1	Año 2	Total
A. APOORTE DEL GOBIERNO ANFITRIÓN			
Personal			
Director del proyecto (20% del tiempo)	\$3 000	\$3 000	\$6 000
Bioestadísta (10% del tiempo)	\$1 500	\$1 500	\$3 000
Director del departamento, Ministerio de Salud (10% del tiempo)	\$2 000	\$2 000	\$4 000
Jefe de estudios de la escuela de capacitación de personal de salud (10% del tiempo)	\$1 500	\$1 500	\$3 000
Miembro del personal de capacitación de personal de salud (15% de su tiempo)	\$1 500	\$1 500	\$3 000
Subtotal	\$9 500	\$9 500	\$19 000
Otros costos directos			
Oficinas, mobiliario, teléfono, electricidad	\$2 500	\$2 500	\$5 000
TOTAL GENERAL DE A:	\$12 000	\$12 000	\$24 000

	Año 1	Año 2	Total
B. APOORTE DEL ORGANISMO DONANTE			
Personal			
Secretario del proyecto (100%)	\$3 000	\$3 000	\$6 000
Consultor (viajes y perdiem, 30 días)	-	\$8 000	\$8 000
Subtotal	\$3 000	\$11 000	\$14 000
Equipo y suministros			
Fotocopiadora	\$1 000	-	\$1 000
Textos técnicos (libros, etc.)	\$500	\$250	\$750
Subtotal	\$1 500	\$250	\$1 750
Análisis de datos y notificación			
Análisis de datos	\$500	\$1 500	\$2 000
TOTAL GENERAL DE B:	\$5 000	\$12 700	\$17 750
GRAN TOTAL	\$17 000	\$24 750	\$41 750

RESUMEN DE UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

PROPUESTA NÚM. 2: ESTUDIO ACERCA DEL SEGUIMIENTO DE LA DIETA PARA DIABÉTICOS

1. Título

"Estudio de los factores que influyen en el seguimiento de la dieta para diabéticos por parte de pacientes enviados a clínicas dietéticas."

2. El problema

"Y" es un pequeño país de millón y medio de habitantes situado en el trópico. El país progresa económicamente, con un crecimiento anual del PNB del 4%. La fuente principal de divisas extranjeras son los cultivos de caña de azúcar y de algodón y la industria ligera. El 6% del PNB se emplea en atención de salud, incluida la investigación.

El índice de mortalidad infantil ha disminuido en los últimos 30 años del 80% al 25% por cada mil nacimientos. La meta de la política de atención de salud del país es proporcionar toda clase de atenciones de salud (preventiva, curativa y educación) para la población del país a título de cobertura total.

Recientemente el Ministerio de Salud ha establecido clínicas dietéticas en tres hospitales de distrito, y se supone que los dispensarios y centros de salud, así como las clínicas para atención de pacientes deambulantes de los hospitales y los médicos privados envíen sus pacientes a dichas clínicas. Una de las actividades de estas clínicas es brindar asesoramiento en materia de dieta. Sin embargo, la asistencia de los pacientes a estas clínicas no es todavía satisfactoria.

3. Análisis de la bibliografía

Un análisis de la bibliografía muestra que el asesoramiento dietético puede en gran medida servir para controlar el tipo de diabetes que se contrae en la edad madura y que está asociado con la obesidad. Sin embargo, se han llevado a cabo muy pocos de estos estudios en los países en desarrollo, y en "Y" no se ha realizado ninguno de tales estudios.

4. Metodología

Hace un año se realizó una amplia encuesta nacional, evaluando la preeminencia y gravedad de enfermedades no contagiosas en el país. Los resultados preliminares del estudio indican una elevada incidencia de diabetes, hipertensión y enfermedades coronarias del corazón, subrayando la importancia del asesoramiento en materia de dietas. En el presente estudio se utilizarán los resultados finales de esta encuesta.

Para medir la forma en que el personal de salud y los pacientes evalúan estas clínicas dietéticas recientemente establecidas, se enviaron cuestionarios adecuados a todos los doctores de medicina de los tres distritos, y a una muestra del 25% de todos los asistentes médicos y de las enfermeras que prestan atención a pacientes externos, en los tres niveles de servicios de los distritos (dispensarios, centros de salud y hospitales de distrito). Además, se entrevistó al 10% de todos los pacientes diabéticos inscritos en las tres clínicas dietéticas.

Se utilizarán procedimientos convenientes de muestreo.

Con los cuestionarios se explorará si el personal de salud es consciente de los servicios dietéticos recientemente establecidos, hasta qué punto envían sus pacientes a estas clínicas y la forma en que los pacientes evalúan los servicios dietéticos y el asesoramiento recibidos. El análisis se hará a mano. Las recomendaciones se concentrarán en preparar la forma en que se haga conocer mejor por parte del personal de salud y por el público la realidad de los servicios de asesoramiento dietario recientemente establecidos, y la forma en que el contenido del asesoramiento puede adaptarse mejor a las necesidades de los pacientes.

5. Personal y consultores del proyecto

El investigador principal será el director del departamento de salud comunitaria en la escuela de medicina, el cual dedicará el 20% de su tiempo al estudio. Le ayudará en la ejecución de la investigación un pequeño grupo compuesto por:

- El jefe de la dependencia de nutrición del Ministerio de Salud Pública (10% de su tiempo);
- El dietista adjunto a la dependencia de nutrición del Ministerio de Salud pública. (20% de su tiempo);
- El profesor de sociología médica en el departamento de salud comunitaria (10% de su tiempo).

Se contratará por 30 días a un consultor externo y a un experto en estadísticas durante la fase final del proyecto, para que ayuden en el análisis de los datos.

6. Plan de administración y supervisión del proyecto

El investigador principal asumirá la responsabilidad de administrar los fondos de investigación, encargándose de las operaciones del departamento de contabilidad de la investigación de la universidad. El director será también responsable de supervisar el trabajo de los otros miembros del equipo de investigación y contratará y supervisará al consultor externo. Tanto la universidad como el organismo donante supervisarán el proyecto para ver si sus metas se logran a tiempo, a base de estudiar los cuestionarios, el informe provisional, los estados de cuentas financieras y el informe final.

7. Financiación del proyecto

El proyecto será conjuntamente financiado por el Gobierno de "Y" con intervención de la universidad y por un organismo donante. Las partidas del presupuesto que han de ser financiadas por cada parte se indican en el mismo.

8. Presupuesto

	Año 1	Año 2	Total
A. APOORTE DEL GOBIERNO ANFITRIÓN			
Personal			
Director del proyecto (20% del tiempo)	\$3 000	\$3 000	\$6 000
Jefe, dependencia de nutrición del MSP (10% de su tiempo)	\$2 000	\$2 000	\$4 000
Dietista (dependencia de nutrición del MSP (20% de su tiempo)	\$2 500	\$2 500	\$5 000
Profesor, sociología médica (10% de su tiempo)	\$1 250	\$1 250	\$2 500
Subtotal	\$8 750	\$8 750	\$17 500
Otros costos directos			
Oficinas, mobiliario, teléfono, electricidad	\$2 500	\$2 500	\$5 000
TOTAL GENERAL DE A:	\$11 250	\$11 250	\$22 500

	Año 1	Año 2	Total
B. APOORTE DEL ORGANISMO DONANTE			
<i>Personal</i>			
Secretario del proyecto (100%)	\$3 000	\$3 000	\$6 000
Consultor (viajes y perdiem, 30 días)	-	\$8 000	\$8 000
Subtotal	\$3 000	\$11 000	\$14 000
<i>Equipo y suministros</i>			
Fotocopiadora	\$1 000	-	\$1 000
Textos técnicos (libros, etc.)	\$500	\$250	\$750
Subtotal	\$1 500	\$250	\$1 750
<i>Análisis de datos y notificación</i>			
Análisis de datos	\$500	\$1 500	\$2 000
Subtotal	\$500	\$1 500	\$2 000
TOTAL GENERAL DE B:	\$5 000	\$12 700	\$17 750
GRAN TOTAL	\$16 250	\$24 000	\$40 250

Anexo 3.1: HOJA DE RESPUESTAS A LA PROPUESTA NÚM. 1

PREGUNTA 1: ¿Se indican claramente en la sección sobre antecedentes la razón de ser de este estudio?

No se han explicado con claridad los motivos de realizar el estudio puesto que la definición del problema ha sido deficiente.

1. Debería indicarse lo que se entiende por "número suficiente" de las diversas categorías de personal y hasta qué punto pueden lograrse estos números. Debería haberse anotado la necesidad de información adicional (relativa al por qué no se han logrado estas metas o incluso si eran apropiadas).
2. Debería indicarse lo que los investigadores entienden por capacitación "adecuada" y, por ejemplo, por qué temen que la capacitación sea menos adecuada de lo que sería de desear.
3. No se han elaborado los objetivos. Por lo tanto quedaría todavía por aclararse lo que los investigadores esperan lograr con el estudio. (Nota: Esta respuesta puede presentarse en este lugar o en relación con la pregunta 7.)

PREGUNTA 2: ¿Es el examen de la bibliografía satisfactorio?

El análisis de la bibliografía es insuficiente por varias razones.

1. No es probable que no se haya realizado ningún estudio en esta esfera. Parece ser que la propuesta se basa en un análisis incompleto. Si el estudio americano fuera el único de este tipo, la conclusión debería haber sido que sería oportuno realizar el estudio en el país "X".
2. **Nunca** debe limitarse la bibliografía a una enunciación sino que debe analizarse cuidadosamente y, de ser apropiado, debe ser aplicada para motivar el estudio.
3. No se ha incluido ninguna referencia relativa a los estudios mencionados.
4. Otro punto que podría señalarse en este lugar o en relación con la metodología, es que los informadores importantes pueden proporcionar datos sobre el problema. Además, deberían consultarse los informes y evaluaciones del Ministerio de Salud Pública local relacionados con el problema. Estos informes ya existen. (Véase la metodología.)

PREGUNTA 3: ¿Son los datos que han de recopilarse según lo indicado en la metodología suficientes para obtener respuestas al problema?

1. Una pregunta importante respecto a la idoneidad de la capacitación sería examinar el **contenido de la capacitación** en relación con las descripciones de tareas y con las que actualmente realizan las cuatro clases de personal de salud mencionadas. No se menciona ningún análisis del contenido de un programa de capacitación.
2. En ninguna parte se menciona que la población haya intervenido en la evaluación de las necesidades. Ni se analizan ni se incluyen los informes en los que se basa la evaluación de las necesidades de salud de la población.

PREGUNTA 4: ¿Está usted satisfecho de los métodos propuestos para la recopilación de los datos?

Solamente se menciona un método (o técnica) de recopilación de datos (cuestionarios enviados al personal de salud). También podrían considerarse:

1. **Entrevistas** con personas clave (personal, administradores de salud, encargados de política, consejeros de escuela de capacitación) respecto a la forma en que según ellos podría mejorarse la capacitación en relación con las tareas que ahora han de ejecutarse y en relación con las necesidades de la población. (Véase la pregunta 2, punto 4). Sería preferible que estas entrevistas tuvieran lugar antes de que se redactara el cuestionario.
2. **Observaciones** acerca de la forma en la que el personal desempeña sus obligaciones, para las que han sido instruidos (a fin de emitir un juicio acerca de la calidad de la instrucción).
3. **Análisis del programa de estudios** (si no se ha mencionado ya en relación con la pregunta 3).

PREGUNTA 5: ¿Está enunciado con suficiente claridad el proceso para seleccionar a los interpellados de los cuestionarios?

1. No se ha definido el procedimiento de muestreo.
2. Se desconoce el tamaño de la muestra (número de enfermeras, comadronas y asistentes médicos que hayan de ser entrevistados). Por esta razón, es imposible hacer planes respecto al personal, tiempo y dinero requeridos para el estudio.

PREGUNTA 6: ¿Son apropiados el personal y las fechas indicadas para el estudio?

La asignación de personal y de tiempo es muy deficiente:

1. El personal profesional mencionado emplea solamente una pequeña parte de su tiempo para la investigación. Sin ayudantes de investigación parece improbable que los investigadores realicen el estudio en un plazo de tiempo razonable.
2. Todos los investigadores son instructores de salud. También debería intervenir en el estudio el personal de salud.
3. En el texto no se ha indicado el plazo para el proyecto. Solamente consultando el presupuesto parece claro que el proyecto será de dos años de duración.
4. ¡No se ha presentado ningún plan de trabajo!
5. Parece que los planes para el tiempo asignado al consultor han sido muy deficientes. Si ha de emplearse un consultor, esta persona debería intervenir desde el principio y no solamente al final (cuando, durante el análisis de los datos, se vean claras las deficiencias, ya no podrá hacerse ninguna corrección).

PREGUNTA 7: ¿Puede sugerir otros puntos que habrían de incluirse o que habrían de modificarse para que pueda aceptarse la financiación de esta propuesta?

Se observan otras deficiencias, por ejemplo:

1. La propuesta carece de objetivos.
2. No se menciona por ningún lado la forma en que se divulgarán o utilizarán los resultados.
3. En el presupuesto se omiten varias partidas importantes (costo del transporte, costo del trabajo en el campo, costo de la notificación, gastos imprevistos).
4. El investigador principal no debería actuar al mismo tiempo de administrador principal.
5. No se indica claramente la persona que pide apoyo para este proyecto de investigación.

Anexo 3.2: HOJA DE RESPUESTAS A LA PROPUESTA NÚM. 2

PREGUNTA 1: ¿Se indican claramente en la sección sobre antecedentes la razón de ser de este estudio?

No se han explicado con claridad los motivos de realizar el estudio puesto que la definición del problema ha sido deficiente.

1. Los autores de la propuesta de investigación no han explicado por qué sospechan que constituye un problema el que algunos pacientes no sigan las dietas de diabetes ni cuáles podrían ser las causas.
2. Obviamente uno de los motivos podría ser la irregularidad de asistencia o la no asistencia a la clínica dietética, pero no se han indicado ni la magnitud ni las causas posibles de la no asistencia.
3. No se han elaborado los objetivos. Apenas tenemos idea de lo que se ha de investigar. Por lo tanto quedaría todavía por aclararse lo que los investigadores esperan lograr con el estudio. (Nota: Esta respuesta puede presentarse en este lugar o en relación con la pregunta 7.)

PREGUNTA 2: ¿Es el examen de la bibliografía satisfactorio?

El análisis de la bibliografía es insuficiente por varias razones.

1. No se ha incluido ninguna referencia.
2. Parece que no se ha procurado encontrar estudios similares que hubieran sido realizados en países en desarrollo. Incluso si tales estudios no se concentraran directamente en el seguimiento de dietas diabéticas, o en la asistencia regular a clínicas dietéticas, es muy probable que haya estudios en campos afines (lepra, servicios de TB).
3. Debería proporcionarse más información acerca del contenido de los estudios mencionados, especialmente en relación con los motivos del seguimiento o no seguimiento de la dieta de diabetes. Tal análisis de la bibliografía podría proporcionar, entre otras cosas, una justificación del estudio.
4. Los informes y estudios pertinentes del Ministerio de Salud local, proporcionan, por ejemplo, estimaciones de la magnitud del problema de diabetes, y deberían haberse incluido y analizado en el estudio. (Estos informes existen. Consúltense la sección sobre metodología). Podrían haberse mencionado en este lugar, o en relación con la metodología, las entrevistas con personas clave (por ejemplo dietistas).

PREGUNTA 3: ¿Son los datos que han de recopilarse según lo indicado en la metodología suficientes para obtener respuestas al problema? (el no seguimiento de la dieta para diabetes)

No se menciona la forma en que se evaluó el seguimiento de la **dieta para diabetes** por parte de los pacientes. Esta es una omisión muy importante del diseño del estudio: el título no abarca el contenido.

PREGUNTA 4: ¿Está usted satisfecho de los métodos propuestos para la recopilación de los datos?

Solamente se menciona un método (o técnica) de recopilación de datos (cuestionarios enviados al personal de salud). También podrían considerarse:

1. **Entrevistas** con personas importantes tales como los dietistas (si no se hubieran mencionado en relación con la cuestión 3).
2. Deberían analizarse los **registros de asistencia** para evaluar la magnitud del problema de que los pacientes no asistan a las clínicas dietéticas de pacientes de diabetes y para distinguir entre diversas categorías de asistencia por parte de los pacientes.
3. Los **registros médicos** podrían proporcionar información sobre la gravedad de la enfermedad, lo cual con gran probabilidad influiría en el seguimiento de la dieta de diabetes por parte de los pacientes.

PREGUNTA 5: ¿Está enunciado con suficiente claridad el proceso para seleccionar a los interpelados de los cuestionarios?

1. No, no se ha definido el **procedimiento** de muestreo.
2. Tampoco se ha calculado el **tamaño** de la muestra por lo que es imposible efectuar los planes de la investigación (tiempo y otros recursos necesarios).

PREGUNTA 6: ¿Son apropiados el personal y las fechas indicadas para el estudio?

La asignación de personal y de tiempo es muy deficiente:

1. El personal profesional mencionado emplea solamente una pequeña parte de su tiempo para la investigación. Sin ayudantes de investigación parece improbable que los investigadores realicen el estudio en un plazo de tiempo razonable.
2. También debería estar implicado en la investigación el personal que asesora en materia de diabetes.
3. En el texto no se ha indicado el plazo para el proyecto. Solamente consultando el presupuesto parece claro que el proyecto será de dos años de duración.
4. ¡No se ha presentado **ningún plan de trabajo**!
5. Si ha de emplearse un consultor, esta persona debería intervenir desde el principio y no solamente al final (cuando se vean claras las deficiencias posibles durante el análisis de los datos ya no podrá hacerse ninguna corrección).

PREGUNTA 7: ¿Puede sugerir otros puntos que habrían de incluirse o que habrían de modificarse para que pueda aceptarse la financiación de esta propuesta?

Se observan otras deficiencias, por ejemplo:

1. No se han elaborado los objetivos del estudio.
2. No se menciona por ningún lado la forma en que se divulgarán o utilizarán los resultados.
3. En el presupuesto se omiten varias partidas importantes (costo del transporte, costo del trabajo en el campo, costo de la notificación, gastos imprevistos).
4. El investigador principal no debería actuar al mismo tiempo de administrador principal.
5. No se presenta claramente la persona que pide apoyo para este proyecto de investigación.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 4

**PRESENTACIÓN DE LOS PLANES DE UN CURSO SOBRE DISEÑO Y
REALIZACIÓN DE PROYECTOS ISS**

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo de terreno" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La psicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos

Módulo 4: PRESENTACIÓN DE LOS PLANES DE UN CURSO SOBRE DISEÑO Y REALIZACIÓN DE PROYECTOS ISS

OBJETIVOS

Al terminar el módulo los participantes deben ser capaces de:

1. Describir en líneas generales los objetivos y el contenido de un curso de capacitación sobre diseño y realización de proyectos ISS.
2. Debatir acerca de las principales características de los enfoques de capacitación aplicados en el curso.

CONTENIDO

Lecturas antes del módulo.

Los facilitadores que dirijan este módulo deberían estar familiarizados con el Volumen 2 y con los Módulos 2, 3, 4, 6 y 9 del Volumen 4 de esta serie de capacitación. Los participantes deberían leer el artículo Behavioural Challenges for Health Systems Researchers, de Hassouna. Se transcribe este artículo en el Módulo 9 del Volumen 4 de esta serie.

Objetivos y estructura del curso de capacitación (miniclase)

Trabajo en grupo: Etapas del proceso de investigación

Anotaciones acerca de la psicología de grupo observada durante el trabajo en grupo (para presentarla con el Módulo 5)

Presentación del trabajo en grupo y líneas generales de un curso breve de capacitación (sesión plenaria)

Función de los instructores durante el curso breve (clase, debate)

Lecturas después del módulo

En el Volumen 2 de esta serie de capacitación en ISS se proporcionan los textos necesarios para el curso de capacitación. Deberían distribuirse estos textos a los participantes **después de que** se haya completado este módulo.

TEXTOS

Hojas sueltas 4.1. Instrucciones para el trabajo en grupo

Hojas sueltas 4.2. Etapas en la preparación de la propuesta, trabajo en el campo, análisis de datos y redacción del informe.

Hojas sueltas 4.3. Etapas en el proceso de investigación en ISS: función de los investigadores, de los administradores y de la comunidad.

Ejemplares del Volumen 2 para distribuirlos a los participantes después de completarse el módulo.

OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL CURSO DE CAPACITACIÓN (miniclasa)

Introducción

La capacitación en métodos de investigación puede enfocarse de muchas formas. El enfoque adoptado para el curso de capacitación que se analizará en este módulo es apropiado para los investigadores noveles que tengan una preparación académica suficiente que permita instruirles como investigadores principales. El curso podría adaptarse a la capacitación de personal de salud que actuaría como miembros de un equipo de investigación, incluso cuando todavía no hayan adquirido suficiente competencia para convertirse en los investigadores principales y también para capacitar a estudiantes que diseñen y dirijan la investigación como parte de sus estudios.

Estructura del curso

El curso de capacitación consta de los siguientes elementos¹:

Parte I (de 2 a 2 semanas y media) (taller)	Preparación de una propuesta de investigación Diseño de instrumentos de recopilación de datos
Investigación de terreno (de 4 a 6 meses)	Recopilación de datos (Esto se realiza en el lugar de trabajo del participante simultáneamente con sus otras obligaciones)
Parte II (de semana y media a dos semanas) (taller)	Análisis de los datos y preparación del informe. Presentación de conclusiones y debate con los administradores

Objetivos del curso

Al final de este curso cada participante debería ser capaz de:

1. Describir lo que es la ISS y comprender la forma en que puede contribuir a resolver problemas prioritarios de atención de salud en el contexto local.
2. Preparar una propuesta de ISS.
3. Llevar a la práctica esta propuesta en su propia situación de trabajo por un período de 4 a 6 meses.
4. Analizar e interpretar los resultados.
5. Preparar y presentar un informe final con recomendaciones para poner en práctica las conclusiones de la investigación.

¹ Si se aplica el curso en un entorno universitario pudiera revisarse la estructura del "taller" y podrían impartirse los módulos, uno por uno, semanalmente durante un semestre de estudios, o en otro período de tiempo conveniente.

Enfoque utilizado en el curso de capacitación

El curso de capacitación implica la preparación de una propuesta de investigación ISS sobre el terreno, la recopilación y análisis de los datos, y la presentación de los resultados. Es teórico y práctico. Los participantes trabajan en equipo para diseñar y llevar a la práctica bajo supervisión proyectos de investigación.

Durante el curso se sigue en orden cada una de las etapas del proceso de investigación:

- Clase-debate breve sobre la base teórica de cada etapa;
- Un ejercicio facultativo en el aula ilustrando determinados puntos;
- Trabajo en grupo sobre un proyecto de investigación propio de los participantes;
- Presentación del trabajo en grupo en sesiones plenarias; y
- Redacción de la parte del proyecto correspondiente a los miembros del grupo.

Resultados previstos

Entre los resultados previstos del curso de capacitación pueden citarse:

- Mejorar las posibilidades de que cada uno de los participantes complete con éxito cada una de las etapas del proceso de investigación;
- Una serie completa de proyectos de investigación; y
- Una comprensión clara de la ISS y de su relación con la toma de decisiones administrativas.

TRABAJO EN GRUPO: Etapas del proceso de investigación

Objetivos:

Hacer que los participantes sean capaces de:

1. Describir el proceso de investigación
2. Reconocer durante el proceso de investigación la necesidad de interacción entre investigadores y los posibles usuarios de las conclusiones de la investigación.

Metodología

Entregar las hojas sueltas 4.1, Instrucciones para el trabajo en grupo, subdividir los participantes en varios grupos pequeños de cuatro a seis personas cada uno, y asignar un facilitador para cada grupo. Pedir a cada grupo que:

1. Describa el proceso de investigación enumerando las etapas implicadas en:
 - la preparación de una propuesta de investigación;
 - el trabajo en el campo (es decir la recopilación de datos); y
 - el análisis de los datos y la preparación y presentación de un informe de investigación.
2. Indicar la función de los administradores de salud y de la comunidad en las diversas fases del proceso de investigación ISS.

Otras aclaraciones (para que los facilitadores orienten a los grupos):

Las etapas y el orden de presentarlas

El objetivo de este trabajo en grupo es que los participantes conozcan las líneas generales de las etapas del proceso de investigación. No es necesario que los grupos describan detalladamente cada etapa (p.ej., una etapa sería: "formular los objetivos de la investigación"). Tampoco es necesario que se esfuercen demasiado por determinar el orden "correcto" de presentación de cada una de las etapas (p.ej., si las variables deberían seleccionarse antes o después del tipo de estudio). Los grupos deben tratar de enumerar todas las etapas y convenir en cierta flexibilidad en cuanto al orden exacto, puesto que en la práctica el orden no es lineal sino cíclico, según se explicará en la sesión plenaria.

Función de los administradores de salud

Al considerar la función de los administradores de salud, es posible agrupar una serie de etapas del proceso de investigación. Por esta razón la instrucción núm. 2 para el trabajo en grupo se refiere a "fases" en lugar de referirse a "etapas".

ANOTACIONES ACERCA DE LA SICOLOGÍA DE GRUPO OBSERVADA DURANTE EL TRABAJO EN GRUPO

Un observador debería completar el ejercicio núm. 1 del Módulo 5 durante el trabajo en grupo acerca de las etapas en el proceso de investigación. La reacción que provocó este ejercicio debería presentarse con el Módulo 5.

PRESENTACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO Y LÍNEAS GENERALES DE UN CURSO BREVE DE CAPACITACIÓN (sesión plenaria)

1. Cada grupo presentará brevemente los resultados de su trabajo en grupo.
2. Someta a debate las presentaciones de los grupos. Entregue las Hojas sueltas 4.2. Compare los resultados del trabajo en grupo con este organigrama por el que se ilustran las etapas del proceso de investigación según lo esbozado en el Volumen 2 de esta serie de capacitación en ISS. Insista en el hecho de que el proceso de investigación se inicia con la identificación y análisis de los problemas y se termina con la utilización de los resultados. Hay una serie de etapas que pueden identificarse en el proceso de investigación y el curso de capacitación consiste en una serie de módulos que tratan a su vez de cada etapa.

Aunque en el diagrama se han ilustrado estas etapas como si fueran secuenciales y lineales, en realidad muchas de las etapas son repetitivas. Por lo tanto el proceso no es puramente lineal. Por ejemplo, pueden modificarse los objetivos después de que se seleccionen las variables, las muestras, etc. Esto debería tenerse en cuenta durante el curso de capacitación. (Véase la Figura 4.1 que puede reproducirse en forma de dos hojas transparentes de proyección con las flechas a la derecha reproducidas como segunda hoja transparente y superpuestas sobre la primera para indicar las etapas del proceso de investigación. En esta figura se ilustra que algunas de las etapas se repiten a medida que se elabora una propuesta).

3. Describa la necesidad de implicar a los administradores de salud y a los encargados de suministrar la atención de salud, así como a la comunidad en el proceso de investigación ISS a fin de:
 - concentrar la investigación en problemas que se consideran prioritarios;
 - obtener apoyo administrativo para realizar los proyectos de investigación como parte de los servicios de salud; y
 - motivar a los administradores de salud, a los proveedores de atención de salud y a la comunidad para que en el futuro apliquen los resultados de la investigación.

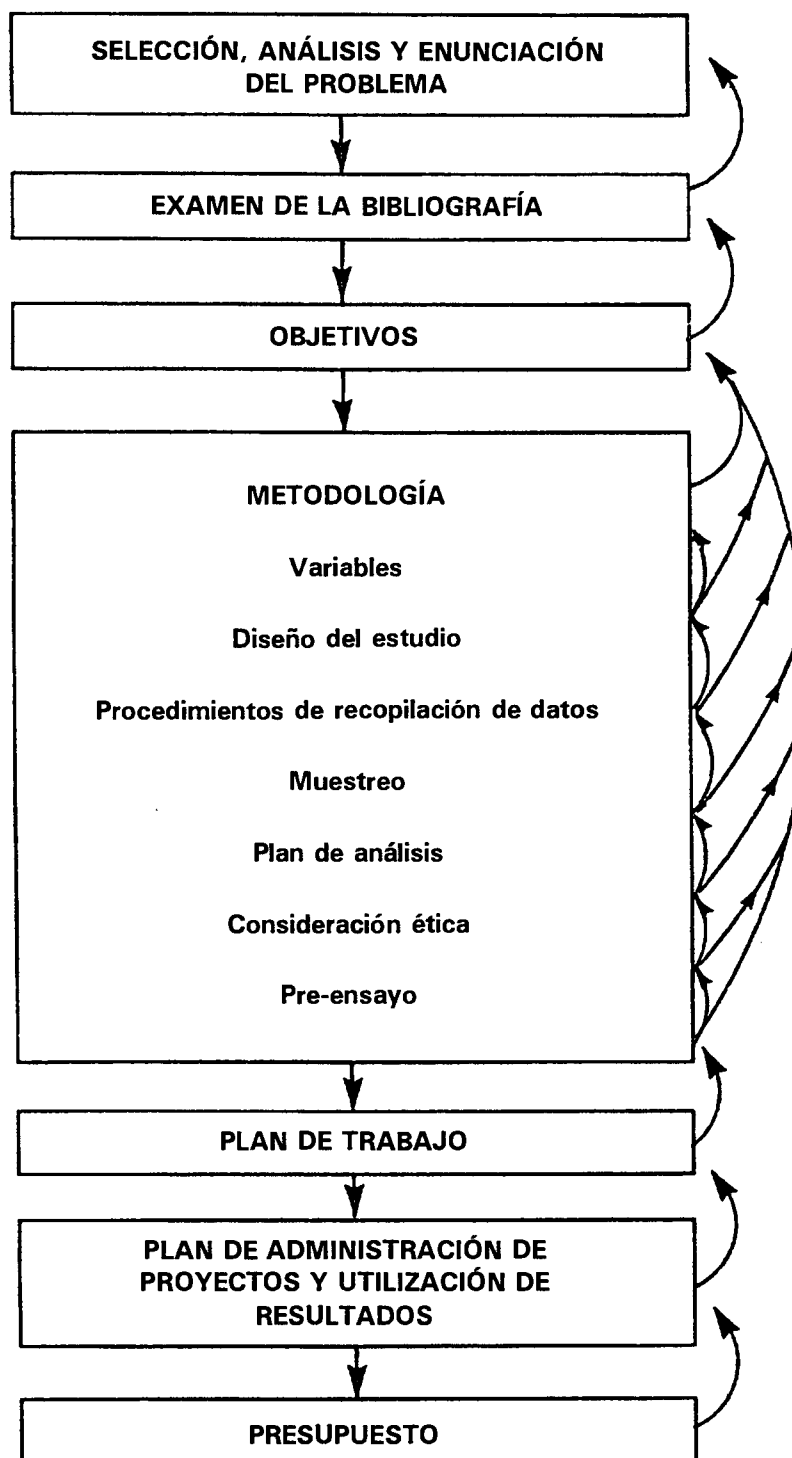
Resuma en términos generales los puntos presentados en las Hojas sueltas 4.3, Etapas en el proceso de investigación ISS: función de los investigadores, administradores y comunidad, y entregue el resumen para que sirva de referencia.

FUNCIÓN DE LOS INSTRUCTORES DURANTE EL CURSO BREVE EN ISS (Clase/debate)

Durante el curso en ISS, la enseñanza discurrirá por distintos tipos de situaciones:

- En sesiones de aula en las que se reúnan todos los participantes (p.ej., clases, sesiones plenarias);
- En debates en grupo durante los cuales los participantes colaborarán en pequeños grupos con un instructor por cada grupo; y
- Durante intercambios personales entre dos participantes (p.ej., debates, análisis de trabajos escritos), durante los cuales se aplicará la interacción de los instructores con cada uno de los participantes.

Figura 4.1: Preparación de la propuesta de investigación: Relación entre las diversas etapas



Insista en que cada instructor del curso en ISS:

- Facilite el proceso general de aprendizaje de todos los participantes (es decir, actúe de **maestro**);
- Oriente en la elaboración y ejecución de un proyecto de investigación por parte de un pequeño grupo (es decir, actúe de **supervisor de proyecto**);
- Facilite el proceso de psicología de un grupo de participantes, de forma que cada uno de los que componen el grupo obtenga los máximos beneficios (es decir, actúe de "progenitor del grupo").

Selección de temas para proyectos de investigación

Una característica central del curso es que cada participante ha de diseñar y dirigir un proyecto de investigación durante el período de capacitación. Es importante asegurarse de que se seleccionan para estos proyectos temas convenientes, a fin de que la experiencia de aprendizaje sea productiva.

Hay dos enfoques posibles en la selección de los temas:

Método Núm. 1:

Antes del curso de capacitación, el candidato y su supervisor/administrador (p.ej., el director de un programa de salud o de un distrito de salud) seleccionan un tema o un problema que les preocupe y respecto al cual se requiera información como fruto de la investigación.

Si los instructores aplican este enfoque:

- Deben proporcionar al candidato y a su administrador las directrices y criterios aplicables a la selección de proyectos; y
- Deben procurar que se reúnan antes del taller grupos de participantes que convengan en temas comunes, de forma que el total de proyectos durante el taller no exceda de 4-5 (Nota: para cada proyecto se requiere la presencia durante el taller de un facilitador/instructor a tiempo completo).

Método Núm. 2:

Los participantes se subdividen durante el curso en pequeños grupos y cada uno de estos selecciona un tema, aplicando criterios convenidos de antemano.

En el Volumen 2, Módulo 3 de esta serie de capacitación en ISS se describen los criterios comúnmente aplicados a la selección de los temas. Los participantes que no hayan tenido experiencia previa en investigación tendrán que recibir orientación respecto a la posibilidad de completar su proyecto dentro del plazo de tiempo asignado, atendiendo a los recursos de que disponga su equipo.

Ventajas y limitaciones de cada método

El primer método tiene la ventaja de que en el proceso de investigación intervienen los administradores, con lo que mejora el apoyo dado al investigador y aumenta la posibilidad de que subsiguientemente se apliquen los resultados de la investigación.

Un inconveniente es que frecuentemente se asignan temas a los participantes que el administrador considera importantes, pero respecto a los cuales los participantes tienen solamente una comprensión

muy limitada. Además es difícil persuadir a 20-25 candidatos que proceden de distintos lugares a que se pongan de acuerdo para repartirse entre ellos de forma equitativa los cuatro o cinco temas convenidos².

Una ventaja de seleccionar los temas durante el curso propiamente dicho es que es más fácil limitar el número de temas. Además, puesto que son los participantes los que seleccionan los temas estarán familiarizados con ellos. Sin embargo, tales proyectos de investigación pueden frecuentemente considerarse meramente como una asignación del curso, tanto por parte de los participantes como de los administradores, y puede perderse la oportunidad de enlazar los resultados de la investigación con la toma de decisiones, lo cual es sumamente importante.

El uso de expertos técnicos

El tema seleccionado para el proyecto de investigación puede exigir la presencia de expertos técnicos. Por ejemplo, en un proyecto de investigación sobre el seguimiento de la dieta para diabetes puede requerirse el aporte de un experto en nutrición o de un médico que sea especialista en endocrinología. Además, el experto técnico (p.ej., un especialista en un tema tal como bioestadística) puede ser necesario durante varias sesiones. Puesto que el experto técnico quizás no esté familiarizado con los enfoques de la enseñanza y con la psicología de grupos que tiene lugar durante el curso, el instructor tendrá también que actuar de mediador y de regulador.

Intervención de los administradores de salud en los cursos de capacitación

El curso de capacitación es una oportunidad excelente para que los administradores de salud intervengan, se estimule su interés, se obtenga su apoyo activo para la ISS, y mejore la posibilidad de que se apliquen los resultados de la investigación. Para interesar a los administradores pueden aplicarse las siguientes estrategias:

- Pedir a los administradores de salud que designen miembros de su personal para asistir al curso.
- Pedir a los administradores de salud que seleccionen los temas de proyectos de investigación que los participantes hayan de completar. Con este fin, puede remitirse al administrador una versión abreviada del Módulo 3 (Problemas que requieren investigación y su prioridad), del Volumen 2, Parte I, con la sugerencia de que la selección del tema se complete en colaboración con los candidatos.
- Invitar a administradores pertinentes y a personal del servicio de salud a que participen en la sección del curso sobre análisis de problemas.
- Al terminar la Parte I del curso de capacitación, los participantes presentarán a un grupo de expertos sus propuestas de investigación. Invite a los administradores de salud pertinentes a que formen parte de este grupo de expertos junto con investigadores experimentados. Esta estrategia proporciona una útil experiencia de aprendizaje para:
 - los participantes en el curso que serán conscientes de lo que los administradores y los miembros del grupo de expertos en investigación perciben y esperan del curso puesto que estas personas son las que probablemente evaluarán las propuestas de investigación para conceder su aprobación y la financiación;

² En algunos casos es posible disponer que la selección de los participantes se haga solamente en cuatro o cinco lugares y esto para que sean miembros de un equipo que investigue un problema prioritario que ellos mismos y sus supervisores hayan identificado. En tal situación, la selección de los temas no es difícil.

- los administradores de salud que aprenderán acerca de la ISS, de los enfoques de la investigación y del tipo de información que puede esperarse de la misma; y
 - los investigadores experimentados que aprenderán acerca de las prioridades y de lo que esperan los administradores de salud, así como acerca de los enfoques utilizados en la ISS.
- Durante la fase de trabajo en el campo, los facilitadores deberían visitar a los administradores de salud de los distritos e institutos en los que los participantes del curso realizan sus proyectos, e informarles acerca del progreso realizado y de los problemas implicados en los proyectos. De esta forma tienen el sentimiento de que los proyectos son algo propio y, en general, se logra de este modo su apoyo valiosísimo.
 - Invitar a los administradores que inicialmente designaron a los participantes y seleccionaron los temas de investigación a que asistan al taller como miembros del grupo de expertos cuando los participantes presenten el informe y el proyecto de recomendaciones. Los comentarios y reacciones de los administradores deben tenerse en cuenta cuando se den los últimos toques a los informes. Los organizadores del taller deberían enviar ejemplares de los informes de investigación por los canales oficiales a los administradores respectivos.

Hojas sueltas 4.1. Instrucciones para el trabajo en grupo

1. Describir el proceso de investigación enumerando las etapas implicadas en:
 - La preparación de una propuesta de investigación;
 - El trabajo de terreno (es decir, la recopilación de datos); y
 - El análisis de los datos y la preparación y presentación del informe de investigación.
2. Indicar la función de los administradores de salud y de la comunidad en las diversas fases del proceso de investigación en ISS.

Hojas sueltas 4.2. Etapas en la preparación de una propuesta ISS

Preguntas a las que ha de responder	Etapas que ha de seguir	Elementos importantes de cada etapa
¿Cuál es el problema y por qué debe estudiarse?	Selección, análisis, y exposición del problema de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - identificación del problema - prioridad del problema - análisis - justificación
¿Cuál es la información de que ya se dispone?	Análisis de la bibliografía	<ul style="list-style-type: none"> - bibliografía y otros datos disponibles
¿Por qué desea realizar la investigación? ¿Qué resultados espera obtener?	Enunciación de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - objetivos generales y concretos - hipótesis
¿Qué otros datos son necesarios para satisfacer nuestros objetivos de investigación? ¿Cómo hemos de proceder para recopilar esta información?	Metodología de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - variables - tipos de estudio - procedimientos de recopilación de datos - muestreo - plan de recopilación de datos - plan de procesamiento y análisis de datos - consideraciones éticas - preensayo o estudio piloto
¿Quién hará qué y cuándo?	Plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - personal - calendario
¿Cómo ha de administrarse el proyecto? ¿Cómo se asegurará la utilización de los resultados?	Plan de administración del proyecto y utilización de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> - administración - supervisión - identificación de posibles usuarios
¿Qué recursos serán necesarios para realizar el estudio? ¿De qué recursos disponemos?	Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> - apoyo material y equipo - dinero
¿Cómo presentaremos la propuesta a las autoridades pertinentes y a los posibles organismos de financiación?	Resumen de la propuesta	<p>Nota. La preparación de una propuesta de investigación es frecuentemente un proceso cíclico. Las flechas indican que el proceso no siempre es lineal.</p>

Hojas sueltas 4.2. Fase de trabajo en el campo

Preguntas que debe hacerse	Etapas que ha de seguir	Elementos importantes de cada etapa
¿Se recibirá apoyo de los administradores y del personal de salud?	Preparación administrativa y motivación	<ul style="list-style-type: none"> - aleccionamiento: obtener autorización - constituir los grupos de investigación
¿Están preparados los formularios y los manuales de instrucción? ¿Se ha capacitado a los recopiladores de datos?	Preparación de la recopilación de datos	<ul style="list-style-type: none"> - preparaciones logísticas - preensayo y revisión de instrumentos - capacitación - arreglos para supervisión y control de calidad
¿Se realiza la recopilación de datos según lo programado?	Recopilación de datos	<ul style="list-style-type: none"> - verificación; clasificación
Respecto a los datos cualitativos, ¿Se necesitan más datos (o datos distintos)?	Procesamiento de los datos y análisis preliminar	<ul style="list-style-type: none"> - codificación y preparación manual para el procesamiento de datos por computadora - preparación de hojas maestras para el procesamiento manual de los datos - clasificación por categorías de datos cualitativos

Hojas sueltas 4.2. Etapas del análisis de los datos y redacción del informe.

Preguntas a las que ha de responder	Etapas que ha de seguir*	Elementos importantes de cada etapa
¿Cuáles son los datos que se han recopilado respecto a cada objetivo de la investigación? ¿Son los datos completos y precisos?	Preparar los datos para el análisis	Revisar las experiencias en el campo Hacer un inventario de los datos para cada objetivo/población de estudio Clasificar los datos y verificar su calidad Comprobar los datos de salida de la computadora
¿Qué apariencia tienen los datos?	Describir variables	Distribuciones de frecuencia Figuras, medios
¿Cómo pueden resumirse los datos para facilitar el análisis?	Efectuar una tabulación cruzada de los datos cuantitativos	Efectuar la tabulación cruzada en relación con los objetivos. Presentaciones gráficas, relatos
	Resumir los datos cualitativos	
Respecto a los datos cuantitativos: ¿trata cada uno de los objetivos de la investigación de describir, comparar o encontrar asociaciones?	Determinar la clase de análisis estadístico necesaria	Examinar objetivos, tipo de estudio y variables Descripción estadística de las variables Selección de pruebas de significancia
1. ¿Cómo pueden describirse los datos?	Analizar observaciones pareadas y no pareadas	**Prueba - t de Student **Prueba - t pareada **Prueba chi - cuadrado **Prueba chi - cuadrado McNemar
2. ¿Cómo pueden determinarse las diferencias entre los grupos?	Medir asociaciones entre variables	**Diagrama de dispersión **Línea de regresión y coeficiente de correlación **Riesgo relativo, relación de ventaja
3. ¿Cómo pueden determinarse las asociaciones entre variables?	Escribir el informe y formular las recomendaciones	Preparar un esbozo del informe Primer borrador y segundo borrador Resumir los resultados Resumir las conclusiones respecto a cada objetivo Formular recomendaciones Preparar la reseña
¿Cómo debería redactarse el informe?		
¿Cómo deberían presentarse y divulgarse los resultados y las recomendaciones?	Presentar un resumen y redactar un plan para llevar a la práctica las recomendaciones	Debatir acerca de los resúmenes con diversos grupos destinatarios Debatir el plan de puesta en práctica

*No es necesario que las etapas se realicen en el orden de este diagrama. Puede ajustarse el orden de acuerdo a las necesidades del taller.

**Estos elementos son facultativos y pueden omitirse si no son pertinentes en determinado curso.

Hojas sueltas 4.3. Etapas en el proceso de investigación en ISS: Función de los investigadores, de los administradores y de la comunidad^{3 4}

PLANES DE LA INVESTIGACIÓN

Componentes de protocolo	Función de los investigadores, de los administradores y de la comunidad
1. Título	
Debe ser breve pero suficientemente descriptivo.	Tomar una decisión común . Es útil aplazar la toma de decisiones hasta que queden claros los objetivos y el alcance.
2. Antecedentes	
Descripción breve del problema y de su importancia.	<p>Celebrar una sesión de debate en común para determinar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué clase de información ayudará a los administradores o a los líderes de la comunidad a tomar decisiones en el problema. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - Causa del problema; - Factores que influyen en el problema; - Importancia relativa de los diversos factores; y - Eficacia comparativa de diversas soluciones. - ¿Pueden analizarse las estadísticas conocidas para proporcionar la información necesaria? • ¿Puede proporcionar la investigación el tipo de información que necesita el administrador o la comunidad? • ¿Cómo han de utilizar los administradores o la comunidad la información que reciban? (es decir, ¿qué medidas podrán tomar en base a los resultados?)

³ Indra Pathmanathan, 1985. Adaptado de "The HSR Process". En el Report on the national workshop on the integration of health systems research and management. Ministerio de Salud, Kuala Lumpur (Malasia).

⁴ La investigación sobre determinados asuntos o problemas es muy pertinente y eficaz si los representantes de la comunidad están activamente implicados en el proceso de la investigación.

Componentes de protocolo	Función de los investigadores, de los administradores y de la comunidad
<p>3. Examen de la bibliografía</p> <p>Resumen de datos publicados y no publicados pertinentes a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comprensión del problema; y • métodos de investigar o de resolver el problema. 	<p>Los investigadores han de buscar y examinar la bibliografía, documentos y ficheros y debatir a fondo con personas que tengan experiencia de primera mano en el problema.</p> <p>Los administradores han de indagar acerca de circulares análogas, directrices, actas de reuniones, informes de conferencias, etc. y ponerlos a disposición de los investigadores.</p> <p>Los encargados de la toma de decisiones en la comunidad han de indicar la información que puede recopilarse respecto al problema, de grupos y de personas que tengan al respecto conocimientos profundos en la zona local.</p>
<p>4. Objetivos</p> <p>Enunciación de los objetivos o de la meta de la investigación (es decir, la información que se obtendrá y la forma de utilizarla).</p>	<p>Descripción en común por parte de investigadores, administradores y encargados de la toma de decisiones en la comunidad, cuando corresponda.</p>
<p>5. Enfoque</p> <p>Alcance (cuanto ha de incluirse en el proyecto de investigación), p. ej.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el número y tipo de problemas; • el número de categorías de la población y de los servicios; y • el número de meses o años que han de ser objeto del estudio. 	<p>Decisión común por parte de administradores y de investigadores basándose en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • disponibilidad de recursos; • posibilidad de recopilar datos válidos; • índole del problema objeto de estudio; y • urgencia de contar con los resultados. <p>Los encargados de la toma de decisiones en la comunidad han de participar en los debates si la investigación se concentra en problemas de importancia para la comunidad.</p>
<p>Diseño de la investigación: selección del tipo de estudio y desarrollo del diseño de la investigación.</p>	<p>Los investigadores han de decidir, basándose en la índole del problema, los objetivos de la investigación, el tipo de información requerido, y los recursos disponibles. Los administradores y los encargados de la toma de decisiones en la comunidad han de examinar si el proyecto es viable y atender a consideraciones éticas.</p>

Componentes de protocolo	Función de los investigadores, de los administradores y de la comunidad
<p>Metodología de recopilación de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clases y características de los datos que deban recopilarse (p.ej., datos socio-demográficos, condición de salud, conocimientos, opiniones, costo de los recursos de salud o de las intervenciones). • Métodos de recopilación de datos e instrumentos (p.ej., entrevistas, examen de registros o tarjetas, observación de comportamiento). 	<p>Los investigadores han de decidir después del debate con los administradores, y cuando sea pertinente con los miembros de la comunidad, respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • objetivos y diseño del proyecto de investigación; • resultados esperados de la investigación; y • viabilidad operacional de los diversos métodos de recopilación de datos.
<p>Procesamiento de los datos (es decir, recopilación de los datos en tablas, ya sea manualmente o por computadora).</p>	<p>Los investigadores han de determinar el método y el costo.</p> <p>Los administradores y los líderes de la comunidad han de ayudar a los investigadores (de ser necesario) para que se pongan en contacto con las entidades que puedan prestar los recursos pertinentes y han de preparar los arreglos administrativos correspondientes.</p>
<p>6. Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal y dietas (p.ej., para comidas y alojamiento durante visitas en el campo). • Equipo y materiales (p.ej., vehículos, calculadoras, suministros de oficina); • Costos del procesamiento de datos. 	<p>Los investigadores han de elaborar los detalles.</p> <p>Los administradores han de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinar el presupuesto para determinar si es posible asumir el costo mediante ajustes internos y mediante un despliegue temporal de los recursos. • Si no pueden asumirse todos los costos, considerar si el investigador o el administrador pudiera dirigirse para obtener recursos de organismos convenientes de financiación.

EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS ISS

Actividades durante la ejecución	Función de los investigadores, de los administradores y de la comunidad
1. Examen y revisión del protocolo, de conformidad con los recursos asignados al proyecto	Los investigadores examinan y debaten con los administradores las revisiones propuestas y sus repercusiones.
2. Diseño y ensayo previo de instrumentos y metodología	Los investigadores someten a una prueba previa los instrumentos y metodología con ayuda de programadores de computadora o de expertos en estadísticas (de ser necesario).
3. Selección de la muestra	Los investigadores seleccionan la muestra con orientación del experto en estadísticas (de ser necesario).
4. Preparación del manual para recopilación de datos	Los investigadores preparan el manual.
5. Diseño de tablas para recopilación de datos	Los investigadores preparan el diseño en consulta con el personal de procesamiento de datos.
6. Capacitación de los que han de realizar las entrevistas y recopilar los datos	<p>Los administradores prestan los recursos disponibles, de conformidad con el plan aprobado del proyecto, inclusive, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el personal encargado de realizar las entrevistas y de recopilar los datos; - las instalaciones y servicios de capacitación; y - el apoyo a los costos de la capacitación. <p>Los investigadores se encargan de la capacitación.</p> <p>Los miembros de la comunidad y el personal de servicios de salud actúan, de ser conveniente, como recopiladores de datos.</p>
7. Preparación en las zonas de recopilación de datos	<p>Los administradores hacen los preparativos administrativos necesarios, inclusive, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Envío de circulares de información al personal; - Divulgación de información al público y pacientes; - Suministro de instalaciones y servicios para recopilación de datos, entrevistas, almacenamiento, etc. - Arreglos relativos a transporte; - Reasignación de personal de servicio para facilitar las asignaciones temporales del personal.

EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS ISS (Cont.)

Actividades durante la ejecución	Función de los investigadores, de los administradores y de la comunidad
Preparación en las zonas de recopilación de datos	<p>Los líderes de la comunidad o sus representantes hacen los preparativos para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de datos en la comunidad; • Notificación a otras autoridades de la comunidad.
8. Recopilación de datos	<p>Los investigadores se entrevistan con los administradores para atender a los requisitos concretos del proyecto.</p> <p>Los investigadores controlan y supervisan la recopilación de los datos y averiguan y resuelven los problemas que se presenten en las operaciones.</p> <p>Los administradores ayudan a resolver problemas operacionales y proporcionan la autoridad y el apoyo administrativo necesarios en el proceso de recopilación de los datos, por ejemplo, prestando acceso a los registros, impulsando la moral del personal y proporcionando el transporte, y de ser necesario el personal, para el proceso de recopilación de datos.</p> <p>Los dirigentes de la comunidad buscan voluntarios o trabajadores que se encarguen, de ser necesario, de la recopilación de los datos.</p>
9. Verificación y trabajo editorial respecto a formatos completos	<p>Los investigadores organizan y supervisan la logística.</p> <p>Los administradores y la comunidad proporcionan el personal y las instalaciones.</p>
10. Procesamiento de datos	<p>Los investigadores se relacionan con el personal de procesamiento de datos.</p>
11. Análisis de datos y preparación del proyecto de informe	<p>Los investigadores analizan los datos, deducen las conclusiones pertinentes a los objetivos del proyecto y preparan el proyecto de informe.</p>
12. Debate acerca del proyecto de informe	<p>Los investigadores, administradores y dirigentes de la comunidad debaten acerca del proyecto de informe considerando si las conclusiones y recomendaciones son válidas y pertinentes.</p>

EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS ISS (Cont.)

Actividades durante la ejecución	Función de investigadores, de los administradores y de la comunidad
13. Informe final	Los investigadores preparan y presentan el informe a las autoridades y comunidades pertinentes.
14. Decisiones políticas respecto a las medidas que hayan de adaptarse	<p>Los administradores y los encargados de tomar decisiones en la comunidad son los que tienen autoridad para decidir acerca de las medidas de seguimiento que hayan de adoptarse basándose en:</p> <ul style="list-style-type: none">• Validez y pertinencia del informe;• Prioridad de problemas y recomendaciones; y• Viabilidad de las medidas de seguimiento. <p>Los investigadores hacen patentes la validez y pertinencia (de ser necesario) de las medidas.</p>

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 5

SICOLOGÍA DE GRUPOS

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo de terreno" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La psicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos

Módulo 5: SICOLOGÍA DE GRUPOS

OBJETIVOS

Al terminar el módulo los participantes deben ser capaces de:

1. Conocer el valor de los debates en grupos pequeños como parte del proceso de aprendizaje de los cursos ISS.
2. Describir la psicología de grupos y señalar los comportamientos que influyen en un grupo efectivo.

CONTENIDO

Información para el facilitador del módulo

La psicología de grupos (clase/debate)

Presentación de los resultados del ejercicio 1

Terminación y notificación del ejercicio 2

Terminación y notificación del ejercicio 3

TEXTOS

Hojas sueltas 5.1. Ejercicio 1. Observación de la interacción en el grupo y de las relaciones situacionales

Hojas sueltas 5.2. Ejercicio 2. Observación del comportamiento en un debate en grupo

Hojas sueltas 5.3. Ejercicio 3. Grupos eficaces

INFORMACIÓN PARA EL FACILITADOR DEL MÓDULO

El debate en grupos pequeños es el método de enseñanza-aprendizaje más frecuentemente utilizado en la serie de capacitación ISS. El éxito de cada curso depende en gran manera de que los instructores sean capaces de facilitar las sesiones de debate en grupos pequeños.

En este módulo se presenta una introducción a la base teórica de los debates en grupos. En los módulos anteriores (2 y 4) se incorporaron ejercicios que estimularan a los participantes a tomar nota de los diversos aspectos de la psicología de grupos durante sus propios debates en grupo. Deberían utilizarse las experiencias obtenidas en estas sesiones para ilustrar los conceptos teóricos presentados en las sesiones de aula. Además debe invitarse a los participantes a que presenten ejemplos ilustrativos de su propia experiencia ya sea durante el taller, ya sea del pasado. En las sesiones subsiguientes los participantes tendrán la oportunidad de aplicar los diversos aspectos de la teoría de debates en grupo actuando ellos mismos de participantes o de observadores. Se han incorporado a las sesiones pertinentes las sugerencias provenientes de tales ejercicios. Estos ejercicios prácticos de participación son importantes puesto que los futuros instructores comprenderán mejor y adquirirán dotes de gestión de grupos que serán fundamentales si ellos han de actuar de facilitadores en cursos ISS.

LA PSICOLOGÍA DE GRUPO (clase/debate)

¿En qué consiste una sesión de grupo pequeño?

Consiste en un debate sin formalidades en el que intervienen los participantes. Su objetivo consiste en:

- Establecer la relación entre la nueva información y lo que ya es conocido;
- Alentar la utilización de conocimientos y pericia; y
- Proporcionar la oportunidad de aplicar estos conocimientos y pericia.

En este proceso se desarrollan:

- Los conocimientos;
- Las actitudes; y
- Las técnicas.

Función del facilitador en una sesión de grupos pequeños

El facilitador está encargado de:

- Crear un grupo a partir de individuos;
- Mantener la coherencia del grupo; y
- Enfocar la atención del grupo hacia su tarea.

El facilitador es un líder, supervisor y agente de cambios. Por consiguiente, el facilitador debe ser capaz de:

- Entender la psicología de grupos; y
- Facilitar el aprendizaje en grupos pequeños.

Sicología de grupos

La sicología de grupos se desarrolla en dos dimensiones:

- El contenido o la "tarea" (es decir, lo que el grupo ha de hacer);
- Socioemocional o "sicológica" (es decir, el modo en que los miembros se relacionan entre sí y los sentimientos que generan).

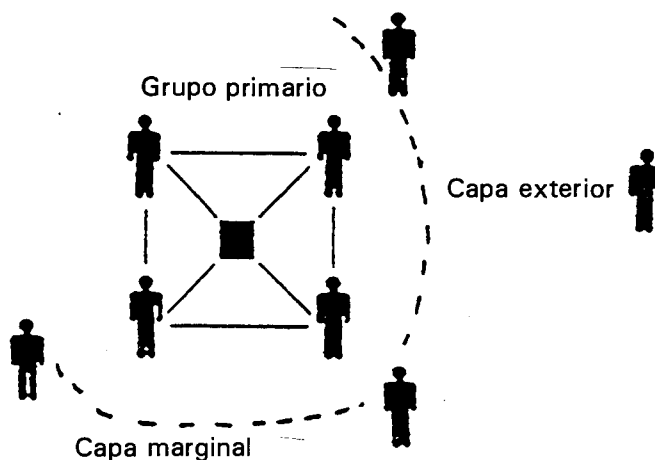
El comportamiento de los miembros del grupo puede describirse como:

- Funcional en torno a la tarea (es decir, ayudan a completar la tarea);
- Funcional en cuanto a la continuación de la tarea (es decir, ayudan a facilitar el proceso); o
- Disfuncional (es decir, perjudicial para el grupo o inútil en cuanto a prestar ayuda).

Cuando varias personas forman un grupo, discurren por una serie de cuatro fases. Las dos primeras son:

- De "formación" durante la cual existe una tentativa de exploración de las ideas de cada uno; y
- De "ataque" durante la cual surge un relativo antagonismo entre los miembros mientras establecen su situación relativa dentro del grupo. La "situación" puede describirse como de "líder", "grupo primario", "capa marginal", y "capa exterior" según se ilustra en la Figura 5.1.

Figura 5.1. Relaciones situacionales de un grupo pequeño¹



Pueden, hasta cierto punto, ilustrarse las relaciones situacionales entre los miembros del grupo observando las pautas de comunicaciones dentro del grupo. Más tarde examinaremos en esta sesión las anotaciones relativas a pautas de comunicaciones obtenidas en sesiones anteriores.

¹ Adaptado de Halmann, T.; Scott, W.G. 1970. Management in the modern organization. Houghton Mifflin, Boston, MA, EUA, pág. 433.

Las dos últimas fases por las que las personas pasan al constituir un grupo son las siguientes:

- **"Normativa"** durante la cual se acepta la red de situaciones; y
- **"Actuación"** durante la cual los miembros desempeñan su tarea y colaboran socialmente.

Si no se logra que el grupo llegue a una negociación exitosa de estas fases, tenderá a desintegrarse puesto que algunos miembros lo abandonarán o se retraerán.

Tipos de comportamiento durante el proceso de psicología de grupo

La interacción de los miembros del grupo puede describirse como diversos tipos de comportamiento. Trate de resumir los siguientes tipos de comportamiento y dé ejemplos obtenidos a partir del curso. Invite a los participantes a que sugieran ejemplos que ilustren cada uno de los tipos de comportamiento.

Comportamientos funcionales en la tarea

Entre los tipos de comportamiento funcional que ayudarían al grupo en su tarea pueden citarse:

- Inquirir o dar información;
- Inquirir o dar su opinión;
- Iniciar las actividades (iniciar un debate, proponer una actividad);
- Aclarar o profundizar;
- Coordinar (destacando la relación entre diversas ideas);
- Resumir;
- Comprobar si hay consenso (haciendo preguntas de sondeo para comprobar si el grupo ha llegado al consenso respecto a una idea).

Si el facilitador del grupo sabe ayudarle y sabe cuándo ha de intervenir, ayudará a los miembros del grupo a que vean claramente y evalúen sus propios conocimientos e impresiones y a que desarrollen su capacidad para pensar lógica y críticamente.

Comportamientos funcionales en la continuación del proceso

Como ejemplos de comportamiento que prestan apoyo y facilitan la psicología socioemocional de los grupos pueden citarse:

- Alentar (mostrándose amistoso, entusiasta, receptivo, alabando a otros, presentando ideas, manifestando su acuerdo con las ideas de otros);
- Posibilitar (reconociendo que hay distorsión en las comunicaciones, manteniendo abiertos los canales de comunicación y ayudando a que otros intervengan);
- Armonizar (hacer que disminuyan los malos entendidos dando las razones de que ocurran, interviniendo con chistes para que disminuya la tensión, colocando los asuntos en un contexto más amplio, actuando de mediador entre ideas opuestas);
- Eliminando desavenencias (restando importancia a las diferencias, resaltando las analogías, admitiendo errores, ofreciéndose a no insistir en su propia categoría o posición, ejerciendo disciplina);
- Alentando a expresar los sentimientos del grupo (compartiendo los propios sentimientos, averiguando las reacciones del grupo, simpatizando con otros);
- Estableciendo la norma (expresando opiniones respecto a lo que el grupo debería lograr o a la forma de evaluar tales logros);
- Evaluando (comparando los logros del grupo con su meta).

Comportamiento disfuncional

Invite a los participantes a que proporcionen ejemplos de comportamiento disfuncional. Podrían citarse como ejemplos:

- Tratar de dominar al grupo (hablando demasiado, insistiendo en su propio punto de vista);
- Retrayéndose (guardando silencio, moviéndose de un lado para otro o abandonando el grupo);
- Distrayendo (sacando a colación ideas extrañas o impertinentes, manteniendo conversaciones privadas);
- Exhibiendo emociones fuertemente disruptivas (enfadándose, ridiculizando a otros miembros del grupo).

Aspectos de la psicología de grupos

Para comprender la psicología del grupo el facilitador puede observar diversos aspectos del mismo. Por ejemplo:

Las pautas de interacción

- Quién habla a quién, cómo;
- Lenguaje corporal;

Inferencias

- Los sentimientos y actitudes de los miembros;
- Lo que los miembros hacen a otros.

Pautas de liderazgo

- Quién es el que habla más por contraposición a quién es el que escucha más;
- De quién se aceptan las sugerencias;
- Si la función de liderazgo la asume una sola persona o miembros distintos del grupo en circunstancias distintas;

El proceso de toma de decisiones

- Si las decisiones las adoptan uno o dos miembros en nombre de todo el grupo;
- Si la opinión de la mayoría se sobrepone a las opiniones de unos pocos;
- Si se llega al consenso.

Atmósfera de grupo

- Si es cómoda, tranquila, casual, no amenazadora o por el contrario tensa amenazadora, etc.;

Las características de un grupo eficaz son:

- Funciona en una atmósfera apacible y no amenazadora;
- Todos participan y contribuyen de forma pertinente a la tarea;
- La tarea está bien comprendida;
- No se suprime ni se impone la opinión contraria cuando hay desacuerdo sino que se examina razonablemente;
- Se llega a las decisiones por consenso;
- Las críticas son francas y abiertas;
- Los miembros se sienten libres de expresar sus sentimientos;
- Se asignan con claridad y se completan las funciones; y
- Ni el presidente ni el facilitador dominan al grupo.

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL EJERCICIO 1

Interacción en el grupo y relaciones situacionales

El ejercicio 1 (descrito en las hojas sueltas 5.1) se habrá utilizado en los **Módulos 2 y 3** para analizar las sesiones de debate en grupo. Presente los resultados del ejercicio 1 mediante las hojas transparentes que hayan sido preparadas por observadores designados que anotaron las interacciones del grupo durante sesiones anteriores del grupo. Las hojas transparentes, si se proyectan superponiéndolas sucesivamente, proporcionarán una impresión clara del grado de participación y de interacción de los distintos miembros, y harán que los miembros puedan sacar sus propias conclusiones respecto a las relaciones situacionales.

Además, si las figuras del Anexo 5.1 proporcionaran una ilustración de las clases de interacción en el grupo que no se incluyen en las hojas transparentes preparadas durante la sesión de grupo, muestre estas figuras en hojas transparentes.

TERMINACIÓN Y NOTIFICACIÓN DEL EJERCICIO 2

El ejercicio 2 (hojas sueltas 5.2) puede entregarse a los participantes durante la presentación de este módulo o algo más tarde. Puede pedírseles que observen y anoten ejemplos de los diversos tipos de comportamiento enumerados en el ejercicio, durante una o más de sus sesiones en grupo, y haga que compartan más tarde con los otros participantes y con el facilitador sus ideas, ya sea al final de la sesión en grupo ya sea durante una de las futuras sesiones plenarias.

Este ejercicio es útil para que los participantes tengan ocasión de practicar la observación consciente de varios comportamientos --funcionales, funcionales en la continuación del proceso y disfuncionales-- que ocurran en sus propios grupos de trabajo. Es de esperar que se puedan sentir alentados a ensayar algunos de los nuevos comportamientos "funcionales" y que ayuden a minimizar los aspectos disfuncionales en las interacciones de su grupo.

TERMINACIÓN Y NOTIFICACIÓN DEL EJERCICIO 3

El ejercicio 3 (hojas sueltas 5.3) puede entregarse a los participantes durante la presentación de este módulo o algo más tarde. El cuestionario presentado en el ejercicio puede ser utilizado por los participantes al final de una sesión de debate de un grupo determinado para evaluar el proceso psicológico del grupo y su eficacia.

Cada uno de los ejercicios es facultativo. La forma y el momento en que hayan de utilizarse dependerá de las necesidades de los participantes en un curso particular de capacitación de instructores y dependerá del tiempo de que se disponga para ejercicios de este tipo.

Hojas sueltas 5.1. EJERCICIO 1: Observación de la interacción en el grupo y relaciones situacionales

OBJETIVOS

Hacer que sean capaces de:

- Reconocer las pautas de interacción y las relaciones situacionales durante el proceso de psicología de grupo;
- Señalar las diversas clases de intervenciones procedentes de varios miembros del grupo.

METODOLOGÍA

Este ejercicio debería repetirse varias veces durante el curso. Puede hacerse ya sea:

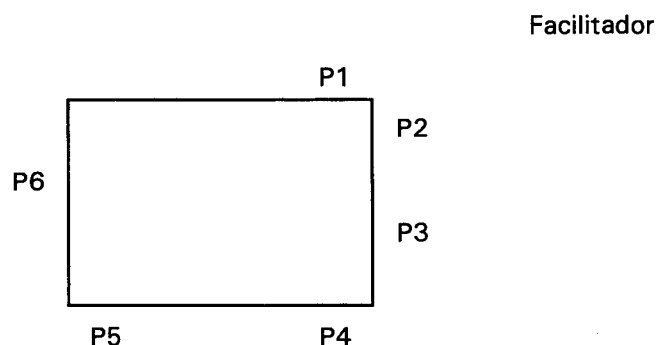
- asignando a uno o dos miembros del grupo para que observen un debate en grupo y para que proporcionen su retroinformación al grupo al final de la sesión; o
- designando a un facilitador que se encargue de la observación y de la retroinformación.

Este ejercicio puede realizarse durante una o más de las sesiones de debate en grupos pequeños del **Módulo 3**, Evaluación crítica de propuestas de investigación y del **Módulo 4**, Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS. La retroinformación respecto a los resultados puede ofrecerse al grupo cuando se presente este módulo.

Sería provechoso hacer este ejercicio varias veces más durante el curso, dependiendo la ocasión elegida de las necesidades educativas de los participantes.

PROCESO SICOLÓGICO

1. Empiece preparando un diagrama de la posición de los asientos de los participantes. Por ejemplo:

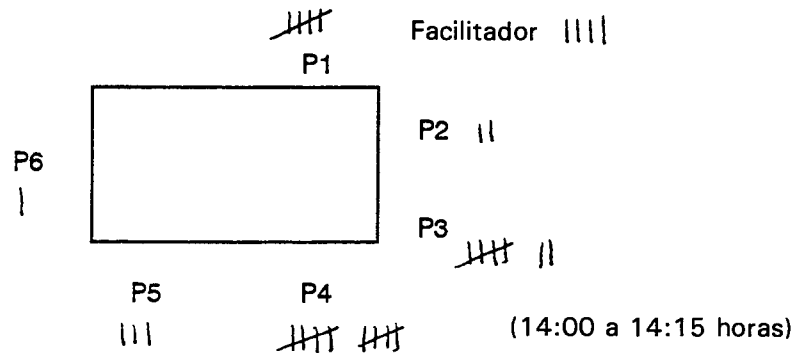


Use hojas transparentes de proyección para que los resultados puedan mostrarse inmediatamente después de la sesión.

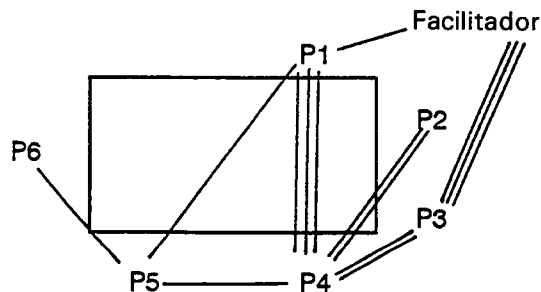
Módulo 5
Página 10

2. Empleando una nueva hoja transparente para proyección y un color distinto para cada 10 a 15 minutos de interacción, anote cada una de las intervenciones de un miembro.

Por ejemplo:



3. Si ocurre un intercambio de opiniones entre dos miembros, trace una línea entre ellos para indicarlo. Trace una nueva línea para cada intercambio. Observe que si una pregunta o una observación se dirige al grupo en general, se anota como correspondiente al individuo de que se trate pero sin trazar una línea de conexión (es decir, que no es un intercambio entre dos miembros).



4. Al terminar la sesión habrá una serie de hojas transparentes que si se proyectan sucesivamente, proporcionarán una impresión visual del grado de participación y de interacción de los distintos miembros y posibilitará a los miembros para que saquen sus propias conclusiones respecto a las relaciones situacionales.

Ayudará a que los miembros analicen sus propias emociones y comparen el registro visual con sus propias observaciones subconscientes.

Véanse las ilustraciones del Anexo 5.1.

Hojas sueltas 5.2. EJERCICIO 2: Observación del comportamiento en un debate en grupo

Anote los ejemplos de los siguientes tipos de comportamiento durante el debate en grupo. Esté preparado para describir sus propios ejemplos al terminar la sesión:

Comportamientos funcionales en la tarea

- Inquirir y dar información;
- Inquirir y dar su opinión;
- Iniciar las actividades (empezar el debate, proponer una actividad);
- Aclarar o profundizar;
- Coordinar (aclarando la relación entre ideas);
- Resumir;
- Comprobar si hay consenso (haciendo preguntas de sondeo para comprobar si el grupo ha llegado al consenso respecto a una idea).

Comportamientos funcionales en la continuación del proceso

- Alentar (siendo efusivo, amigable, agradecido, proporcionando, alabando o estando de acuerdo con las ideas de otros);
- Habilitando (reconociendo que hay distorsión en las comunicaciones, manteniendo abiertos los canales de comunicaciones y ayudando a que otros intervengan);
- Armonizar (hacer que disminuyan los malos entendidos dando las razones de que ocurran, interviniendo con chistes para que disminuya la tensión, colocando los asuntos en un contexto más amplio, actuando de mediador entre ideas opuestas);
- Eliminando desavenencias (quitando importancia a las diferencias, resaltando las analogías, admitiendo errores, ofreciéndose a no insistir en su propia categoría o posición, ejerciendo disciplina);
- Alentando a expresar los sentimientos del grupo (compartiendo los propios sentimientos, averiguando las reacciones del grupo, simpatizando con otros);
- Estableciendo la norma (expresando opiniones respecto a lo que el grupo debería lograr o a la forma de evaluar tales logros);
- Evaluando (comparando los logros del grupo con su meta).

Comportamiento disfuncional

Invitar a los participantes a que proporcionen ejemplos de comportamiento disfuncional. Podrían citarse como ejemplos:

- Tratar de dominar al grupo (hablando demasiado, insistiendo en su propio punto de vista);
- Retrayéndose (guardando silencio, moviéndose de un lado para otro o abandonando el grupo);
- Distrayendo (sacando a colación ideas extrañas o impertinentes, manteniendo conversaciones privadas);
- Exhibiendo emociones fuertemente disruptivas (enfadándose, ridiculizando a otros miembros del grupo).

Ejemplo de una anotación

Requiriendo información:

- Sr. S El problema principal es la falta de retroinformación;
Dr. G. ¿Puede dar un ejemplo de lo que quiere decir con esto?

Iniciando las actividades:

Srta. Z. ¿Por qué no tratamos de dibujar un organigrama respecto a lo que le pasa a un paciente desde el momento en que entra en la clínica hasta que sale de ella?

Nota: Este ejercicio debería realizarse **por lo menos** dos veces para que los participantes adquieran cierta facilidad en reconocer el comportamiento y en profundizar en sus observaciones.

Hojas sueltas 5.3. EJERCICIO 3: Grupos eficaces

Finalidad del ejercicio:

Habilitar a los participantes para que observen y evalúen diversos aspectos de la psicología de grupos.

Instrucciones:

1. Distribuya el siguiente cuestionario al final de una sesión de debate en un grupo determinado y pida a los miembros que lo completen y lo devuelvan inmediatamente al presidente.

Cuestionario sobre psicología de grupos

Recuerde el proceso de psicología de grupo durante su trabajo en grupo en e indique hasta qué punto se siente de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes declaraciones:

	En desacuerdo total				De acuerdo totalmente
1. La atmósfera era muy apacible sin formalidades y relajada	1	2	3	4	5
2. Todos participaban; la participación era pertinente a la tarea.	1	2	3	4	5
3. Los miembros se escuchaban mutuamente.	1	2	3	4	5
4. No se suprimía el desacuerdo; se examinaban los motivos.	1	2	3	4	5
5. Se adoptaban decisiones por consenso.	1	2	3	4	5
6. La crítica era franca, frecuente y apacible.	1	2	3	4	5
7. Los miembros se sentían libres de manifestar sus sentimientos.	1	2	3	4	5
8. Se efectuaban asignaciones claras.	1	2	3	4	5
9. El grupo cumplió con su tarea.	1	2	3	4	5
10. El presidente no dominaba, y había cambio de líderes de vez en cuando.	1	2	3	4	5

2. Análisis de las impresiones de los miembros del grupo (ha de completarlo el presidente).

	Suma de las calificaciones individuales	Calificación total posible
Item 1		
Item 2		
Item 3		
Item 4		
Item 5		
Item 6		
Item 7		
Item 8		
Item 9		
Item 10		

3. Los resultados del análisis deben compartirse con el grupo. Considere:

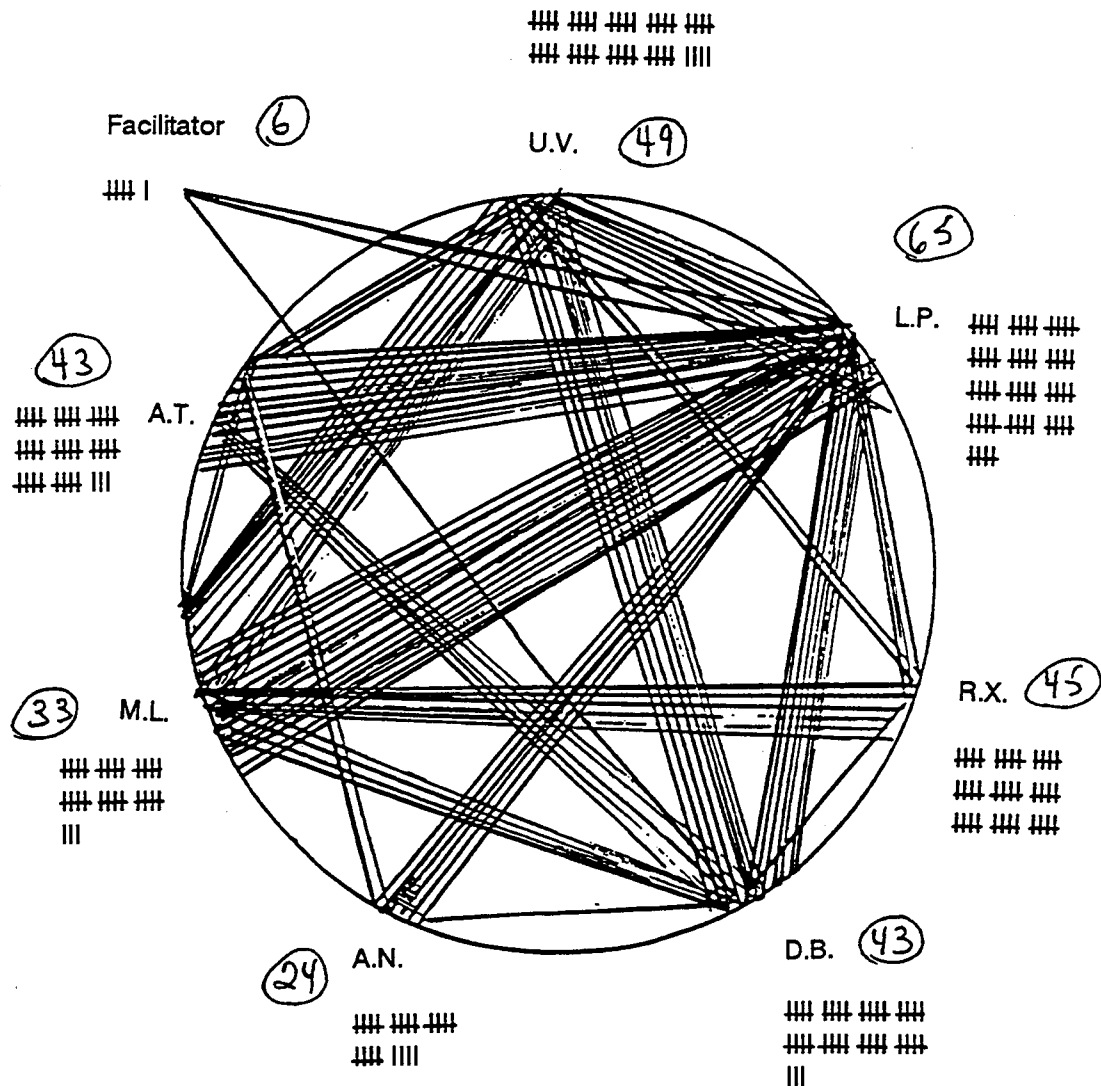
- ¿Cuál de los items tiene la mínima calificación?
- ¿Cómo podrían intensificarse estos aspectos de la psicología de grupos durante las sesiones subsiguientes?

Referencias

- Brownlee, A.; Nchinda, T.C.; Mousseau-Gershman, Y. 1983. Course guide for trainers and administrators, OMS/AFRO-SHDS Health Services Research Course. Boston University Health Policy Institute, Boston, MA EUA.
- Cox, K.R.; Ewan, C.E. 1982. How to improve small group teaching in medicine. In The medical teacher. Churchill Livingstone, New York, NY, EUA. pág. 70-78.
- Luthan, F. 1981. Organizational behaviour (3e éd.). McGraw Hill, New York, NY, EUA.
- McGregor, D. 1960. The human side of enterprise. McGraw Hill, New York, NY, EUA.
- Myers, G.E.; Myers, M.T. 1980. The dynamics of human communication; a laboratory approach (3e éd.). McGraw Hill, New York, NY, EUA.
- Robbins, S.P. 1984. Management; concepts and practices. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, EUA.

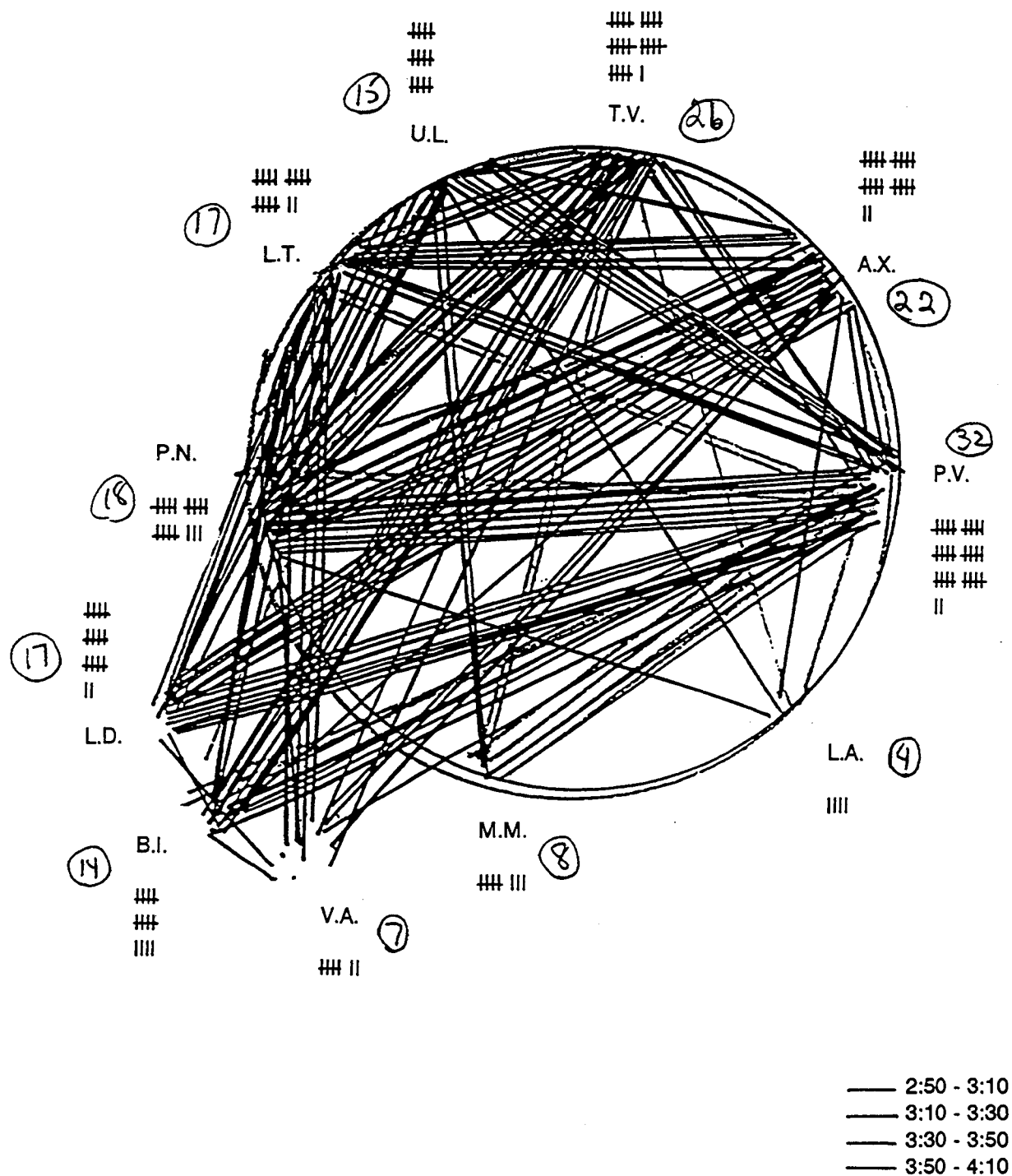
Anexo 5.1. Ejemplo de anotación de interacciones del grupo.

Grupo A: El grupo funcionó bien con una intervención mínima del facilitador

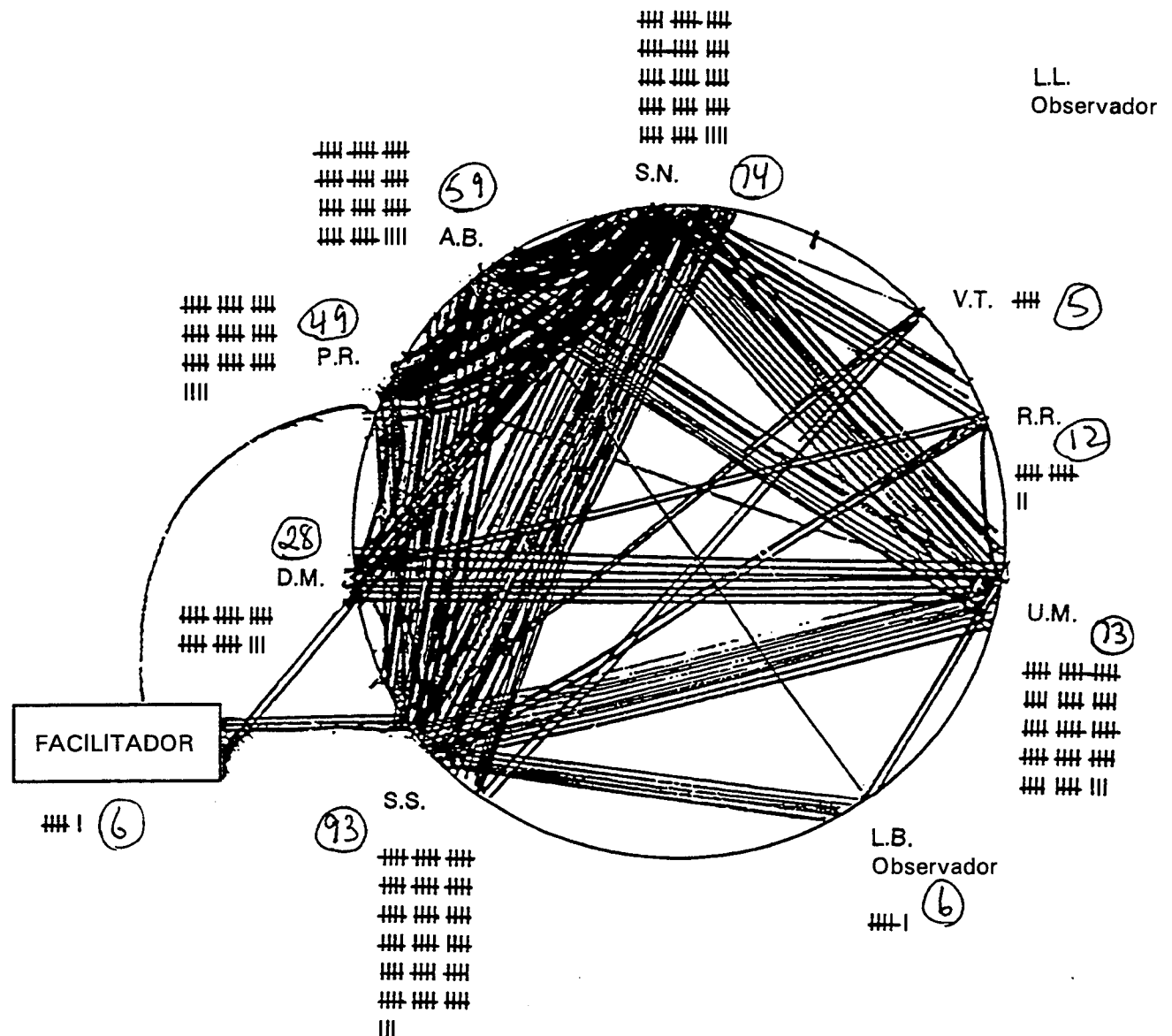


20 minutos primeros
20 minutos segundos
20 minutos terceros
20 minutos cuartos

Grupo B: Debate en grupo en el que el facilitador desempeñó una función prominente



Grupo C: Debate en grupo en el que dominaron varios de sus miembros



20 minutos primeros
20 minutos segundos
20 minutos terceros
20 minutos cuartos

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 6

**EJECUCIÓN DE LAS ETAPAS SELECCIONADAS EN EL
PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo en el campo" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La psicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos

**Módulo 6: EJECUCIÓN DE LAS ETAPAS SELECCIONADAS EN EL
PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

OBJETIVOS

Al terminar el módulo, los participantes deben ser capaces de aplicar los procedimientos descritos en el Volumen 2 de esta serie de capacitación a fin de:

1. Seleccionar y analizar un problema de investigación.
2. Formular los objetivos de la investigación y seleccionar las variables.

CONTENIDO

Notas para el facilitador

Sesión 1: Identificación y análisis de los problemas

Sesión 2: Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables

Sesión 3: Supervisión de proyectos de investigación

NOTAS PARA EL FACILITADOR

1. Sesiones en este módulo

Durante cada una de las tres sesiones de este módulo, los participantes recorren una etapa del proceso de investigación para familiarizarse paso a paso con el procedimiento sistemático que adoptarán cuando instruyan a investigadores principiantes. Las tres sesiones son:

Sesión 1: Identificación y análisis del problema

Sesión 2: Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables

Sesión 3: Supervisión de proyectos de investigación

Los participantes deberían leer durante la noche anterior a la sesión 1 los **Módulos 3 y 4** del Volumen 2 de la serie de capacitación. Prepare una clase de introducción del tema de identificación y análisis de problemas (véase el resumen indicado respecto a la sesión 1) antes de que los participantes comiencen su trabajo en grupo respecto a esta parte del proceso de investigación, puesto que probablemente necesitarán este segundo "repaso" incluso si han leído los módulos.

Los participantes deberían leer los **Módulos 6, 7 y 8** del Volumen 2 la noche anterior a la sesión 2. Si lo juzga necesario prepare un resumen de la forma en que han de formularse los objetivos y seleccionarse las variables. Para preparar la clase haga uso de la información presentada en los módulos del Volumen 2.

2. Uso del Volumen 2 de esta serie de capacitación

El Volumen 2 constituye el núcleo de esta serie de capacitación. Ha sido diseñado para cursos sobre metodología de investigación. Cada uno de los participantes debería poseer un ejemplar del Volumen 2 y utilizarlo como referencia en este módulo. De esta forma se familiarizarán con el contenido y la estructura del volumen y se sentirán seguros al utilizarlo como ayuda para dirigir sus propios cursos de capacitación.

3. Orden de las tres sesiones

En un curso de capacitación de instructores, puede mantenerse cierta flexibilidad en el orden de presentación de las tres sesiones de este módulo. Las dos primeras sesiones están bastante relacionadas entre sí y pueden impartirse al principio del curso, ya sea conjuntamente o por separado, puesto que tratan de los principios del proceso de diseño de la investigación. La tercera sesión puede realizarse algo más tarde. Es particularmente útil para los instructores participantes que ya saben cuáles han de ser los proyectos de investigación que han de supervisar durante la fase de trabajo en el campo. Si no se dispone de esta información, por ejemplo, porque los instructores no han impartido todavía el curso relativo a la Parte I del Volumen II, los participantes e instructores podrían trabajar en la sesión 3 para preparar una estrategia de supervisión de un proyecto hipotético que hubieran preparado durante las sesiones 1 y 2 de este módulo.

Pueden utilizarse en cada una de las sesiones los ejercicios presentados para analizar los debates en grupos pequeños. (Véanse los ejercicios 1 y 2 del **Módulo 5**). Por consiguiente, el orden de las tres sesiones debe ser tal que puedan utilizarse para este fin.

Las hojas sueltas 1.1 del **Módulo 1** ilustran un ejemplo del orden en que pueden presentarse estas sesiones en relación con otros módulos del curso.

SESIÓN 1: Identificación y análisis del problema

1. Lecturas antes de la sesión

Módulos 3 y 4 del Volumen 2 de la serie de capacitación.

2. Presente el módulo y su finalidad y explique que durante las dos primeras sesiones de este módulo, cada grupo de participantes ha de seleccionar un problema y ha de empezar a elaborar una propuesta de investigación para resolverlo mediante los procedimientos que más tarde han de enseñar a otros a utilizar.
3. El facilitador del módulo debe seleccionar el método para averiguar los problemas que han de ser el tema de esta sesión. Entre los métodos posibles pueden citarse:
 - Usar problemas que ya han sido seleccionados para un taller próximo de investigadores subalternos;
 - Pedir a cada grupo que ataque de frente y seleccione un tema de interés común (es decir, utilizando el procedimiento descrito en el **Módulo 3** del Volumen 2); o
 - Seleccionar temas de una lista nacional de problemas prioritarios.
4. Imparta una miniclase sobre identificación y análisis del problema. (Véase en la página siguiente un esbozo del contenido de esta clase, que constituye un resumen de los **Módulos 3 y 4** del Volumen 2 de esta serie).
5. Subdivida a los participantes en grupos pequeños y asigne un facilitador para cada grupo. El facilitador debería tener experiencia en el uso del Volumen 2 de la serie de capacitación.

El grupo debería designar su propio presidente y un relator y colaborar en el proceso de identificación del problema, selección de prioridades (de ser necesario) y análisis del problema según lo descrito en los **Módulos 3 y 4** del Volumen 2.
6. Antes de que empiecen los debates en grupo, informe a los participantes que esta sesión se utilizará simultáneamente como ejercicio para la comprensión de la psicología de grupos. Explique la forma en que el ejercicio seleccionado del **Módulo 5**, psicología de grupos, ha de utilizarse y reparta las hojas sueltas convenientes a los participantes o al facilitador o a otro observador que haga las anotaciones. (Pueden utilizarse ya sea el ejercicio 1, ya sea el ejercicio 2 del **Módulo 5**, atendiendo a lo que parezca ser más útil para los participantes).
7. Al terminar esta sesión dedique un tiempo para obtener retroinformación y someta a debate en pequeños grupos los resultados del ejercicio sobre psicología de grupos.
8. El presidente del grupo y el relator deben resumir el ejercicio sobre análisis de problemas en un rotafolio según lo descrito en el **Módulo 4** (del Volumen 2) y deben conservar el rotafolio para utilizarlo durante la próxima sesión y para la presentación en sesión plenaria después de la sesión 2.

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA (miniclase)¹

Selección de un problema para la investigación

Una situación problemática requerirá investigación si reúne las tres siguientes condiciones:¹

1. Debe existir una **diferencia o discrepancia observada** entre la realidad y la situación ideal o prevista;
2. No se ven claramente los **motivos** de esta diferencia (por lo que tiene sentido formular una pregunta de investigación); y
3. Debe haber **más de una respuesta posible** a la pregunta o solución del problema.

Por ejemplo:

Situación problemática

En el Distrito X (145,000 habitantes), las condiciones sanitarias son malas (solamente en el 5% de las viviendas hay retretes), son muy comunes enfermedades relacionadas con el mal saneamiento, tales como hepatitis, gastroenteritis, y gusanos. El Ministerio de Salud ha iniciado un proyecto de saneamiento cuyo objetivo consiste en aumentar anualmente el número de viviendas con retretes en un 15%. Mediante el proyecto se proporcionan los materiales y del trabajo se encarga la población. Dos años más tarde, solamente se ha logrado menos de la mitad del objetivo previsto.

Discrepancia

El 35% de las viviendas **deben** tener retretes, pero solamente el 15% **los tiene**.

Pregunta para la investigación

¿Cuáles son los factores que permiten explicar esta diferencia?

Respuestas posibles

Factores relacionados con los servicios, tales como el olvido de informar adecuadamente y de implicar a los habitantes, embotellamientos en el suministro de materiales, diferencias de capacitación y eficacia del personal sanitario.

Factores relacionados con la población, tales como la falta de una comprensión adecuada en la comunidad de la relación entre enfermedad y saneamiento, o, el hecho de que se interesan más por otros problemas.

¹ Esta sección es un resumen de los Módulos 3 y 4 del Volumen 2 de la serie de capacitación en ISS: Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud.

¹ Este párrafo ha sido adaptado de Fisher et al. (1983).

Criterios para seleccionar un tema de investigación

Dado que el objetivo de la ISS es el de proporcionar información para que se adopten decisiones conducentes a mejorar la atención de salud, en la selección y en el análisis de los problemas que han de investigarse deben intervenir aquellos a los que incumbe la responsabilidad de atender a las condiciones sanitarias de la comunidad. Entre estos deben incluirse los administradores de los servicios de salud y los de otros organismos conexos, tales como trabajadores de atención de salud y líderes de la comunidad, así como investigadores.

Cada uno de los problemas a los que la investigación pretende dar una solución tienen que examinarse en función de determinadas directrices o criterios. Pueden prestarse a opción diversas ideas. Antes de decidir acerca de un tema de investigación, cada uno de los temas propuestos debe compararse con todas las demás opciones. Pueden ayudar en este proceso las directrices o **criterios** siguientes:

1. Pertinencia
2. Ausencia de duplicación
3. Viabilidad
4. Asentimiento político
5. Posibilidad de aplicación
6. Urgencia de los datos necesarios
7. Asentimiento moral

Análisis sistemático del problema

En la ISS, el investigador necesita frecuentemente investigar acerca de un problema con el que no está muy familiarizado. Puede ser que los trabajadores de salud y los administradores o miembros de la comunidad estén mucho más familiarizados con el problema. Pero incluso éstos puede ser que nunca hayan prestado atención crítica a los diversos aspectos del problema.

Un **análisis sistemático del problema** que hayan completado en colaboración los investigadores, los trabajadores de salud, los administradores y los representantes de la comunidad constituye un paso verdaderamente esencial en el diseño de la investigación, dado que:

1. Todos los interesados pueden aunar sus conocimientos del problema;
2. Se aclara el problema y los factores que posiblemente hayan contribuido al mismo; y
3. Se facilita la toma de decisiones respecto al núcleo y al alcance de la investigación.

En el análisis del problema pueden aplicarse diversos enfoques posibles. Se ha comprobado que es eficaz el método descrito en esta Serie de capacitación en ISS (véase una descripción más detallada en el **Módulo 4** del Volumen 2) puesto que abre la posibilidad de que miembros dispares de un grupo recientemente constituido contribuyan sistemáticamente con sus conocimientos y opiniones personales al proceso progresivo de analizar el problema en un plazo de tiempo limitado.

Etapas en el análisis del problema

Etapas 1 Conocer bien el punto de vista de los administradores, de los trabajadores de atención de salud y de los investigadores en relación con el problema

Frecuentemente los administradores y los trabajadores de atención de salud expresan en términos amplios o vagos sus campos de interés en el entorno del sistema de salud. Por ejemplo;

"Es necesario examinar la atención a pacientes diabéticos"

"Deben evaluarse los servicios de pacientes no hospitalizados."

"Debe investigarse el hecho de que se hace caso omiso de los servicios periféricos."

Durante los debates iniciales con los administradores y trabajadores de atención de salud que estén interesados en el problema, fórmese una idea clara de los asuntos implicados **haciendo una lista de los problemas** que interesan a dichas personas y según la **apreciación** de las mismas.

Recuerde que existe un problema siempre que haya una discrepancia entre "lo que es" y "lo que debería ser" (véase el **Módulo 3**). Por consiguiente, los problemas observados deben expresarse de tal forma que se ilustre dicha discrepancia.

Por ejemplo, los administradores y trabajadores de atención de salud pueden determinar que en la preocupación general de "examinar las necesidades de atención a los pacientes diabéticos" se incluyen los siguientes problemas:

- Insuficiente comprensión de la diabetes y de las medidas de atención personales por parte de los pacientes diabéticos y de sus parientes;
- Insuficientes servicios periféricos para atención de seguimiento a largo plazo;

Etapas 2 Especifique con más detalles y describa el núcleo del problema.

Debería tratar de describir con más detalles:

- La **naturaleza** del problema; la discrepancia entre "lo que es" y lo que usted preferiría que la situación fuera, en términos de readmisiones y, o, complicaciones;
- La **distribución** del problema - quién está afectado, cuándo y dónde; y
- La **magnitud** y la **intensidad** del problema - está extendido, cuál es su gravedad, cuáles son sus consecuencias (tales como discapacidad, muerte y malgasto de recursos).

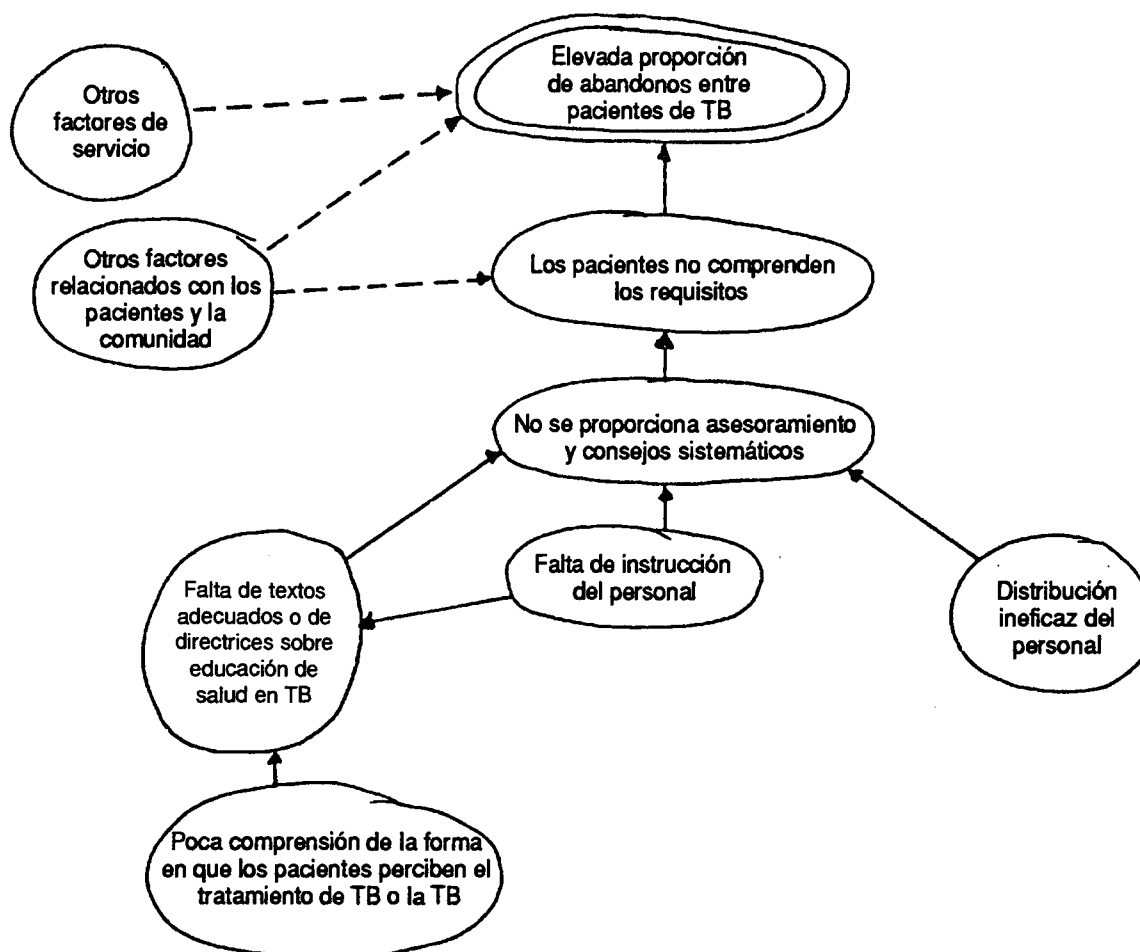
Etapas 3 Análisis del problema

Después de identificar el núcleo del problema usted debería:

- Identificar los factores que pueden haber influido en el problema.
- Conocer claramente la **relación** entre el problema y los factores que han contribuido al mismo.

Puede ser de ayuda visualizar estas relaciones en un **DIAGRAMA**. Los principios básicos para construir tal diagrama se describen en el Volumen 2, **Módulo 4**. A continuación se presenta solamente una parte de este proceso:

Figura 6.1. Identificación de varias "generaciones" de factores que predisponen para que se produzca una elevada proporción de abandonos del tratamiento entre los pacientes de TB



Etapas 4 Intento de organizar en categorías más amplias factores relacionados y preparación del proyecto final de diagrama

Esta etapa final de organización del diagrama le ayudará a no dejar de lado factores importantes y a facilitar la preparación sistemática de los instrumentos de recopilación de datos. Por ejemplo, en el diagrama revisado que se concentra en la "elevada proporción de abandonos" entre los pacientes de tuberculosis, pueden agruparse los factores contribuyentes en tres categorías principales:

- **Factores socioculturales**, entre los que pueden citarse:
 - Factores personales tales como edad, sexo, educación, empleo, y composición (y posiblemente apoyo) de la familia;
 - Factores determinados por la comunidad tales como: conocimientos escasos o contradictorios por parte de la comunidad acerca de los indicios y causas de TB y de los requisitos para tratamiento de TB; disponibilidad de otras clases de tratamiento en la comunidad; preferencia de otros tipos de tratamiento; y escasa comprensión y apoyo por parte de los patronos.

- **Factores de servicio, tales como:**
 - escasa disponibilidad y asequibilidad a los servicios (incluido el costo del tratamiento);
 - deficiente administración de las clínicas (régimen de tratamiento inadecuado, medios de consulta inadecuados, etc.).
- **Factores relacionados con la enfermedad tales como:**
 - gravedad de la condición del paciente al iniciarse el tratamiento; y
 - respuesta física al tratamiento (¿complicaciones? ¿rápida recuperación?).

Decisión sobre el núcleo y el alcance de la investigación

Después de este análisis detallado del problema, es importante volver a considerar el núcleo y el alcance de la investigación. Es particularmente importante considerar varios asuntos entre los cuales pueden citarse:

1. **Utilidad de la información.** ¿Ayudará la información que haya de recopilarse sobre este problema a mejorar la salud y la atención de salud? ¿Quién hará uso de las conclusiones respecto a los factores del diagrama que han de ser estudiados? ¿Cómo se utilizarán las conclusiones?
2. **Viabilidad.** ¿Será posible analizar todos los factores relacionados con este problema en los 4-6 meses disponibles para la investigación?
3. **Duplicación.** ¿Se dispone ya de parte de la información relacionada con los factores del diagrama? ¿Qué aspectos del problema será necesario investigar más a fondo?

Examine su diagrama de problemas manteniendo en la mente estos asuntos. Si su problema fuera complejo y contribuyeran al mismo muchos factores posibles, identifique y marque los límites de temas posibles de investigación de menos alcance. Si hubiera más de un tema posible, aplique los criterios de selección y el método de valoración descritos en el **Módulo 3** para que le ayuden en su decisión definitiva respecto al núcleo y al alcance de su investigación.

SESIÓN 2: Enunciación de los objetivos de la investigación y selección de las variables

1. **Lectura antes de la sesión: Módulos 6, 7 y 8 del Volumen 2 de la Serie de capacitación.**
2. **Pida a los participantes que continúen trabajando en grupos pequeños con su propio jefe y relator:**
 - Cada uno de los grupos debería enunciar los objetivos de su investigación y seleccionar las variables correspondientes al problema analizado en la sesión anterior, aplicando el diagrama de análisis de problemas que ellos mismos prepararon como base.
 - Podría presentarse en un rotafolio la matriz que figura en el Volumen 2, **Módulo 8, Variables**, relativa a las instrucciones para trabajo en grupo la cual podría servir de ayuda a los miembros del grupo en la tarea de identificar las variables.
 - Utilice los resultados de esta sesión como otro ejercicio sobre psicología de grupos en la forma descrita en la sesión 1.
3. **Presentación en sesión plenaria.** Pida a cada grupo que presente los resultados de su trabajo en grupo en las sesiones 1 y 2. El debate en la sesión plenaria no debería concentrarse en el contenido del trabajo del grupo sino en la aplicación de los procedimientos descritos en los **Módulos 3 y 4 del Volumen 2**. Podrían formularse las siguientes preguntas:
 - ¿Con qué problemas se enfrentó el grupo al aplicar el procedimiento sugerido en el Volumen 2?
 - ¿Cómo podría superarse este problema?
 - ¿Cómo actuó el facilitador del grupo prestando su ayuda en el ejercicio?
 - ¿Qué otras ayudas podría el grupo esperar del facilitador (o cuáles no)?

Reserve un período de tiempo para resumir las experiencias relacionadas con la psicología de grupos. Sin embargo, evite debatir en sesión plenaria las experiencias u observaciones que pudieran ser penosas para un grupo o para una persona. En su lugar, ponga de relieve los aspectos del proceso psicológico que fueron exitosos y presente comentarios generales sobre la forma en que podrían mejorarse algunos aspectos del proceso.

SESIÓN 3: Supervisión de proyectos de investigación

Esta sesión es útil para los instructores que hayan de supervisar proyectos de investigación a cargo de investigadores subalternos durante cursos de capacitación en ISS.

1. Lectura antes de la sesión: Parte III del anexo del Volumen 2, Parte I.
2. Antes de que se inicie esta sesión, sería preferible que cada instructor averigüe el proyecto de investigación que ha de supervisar y el lugar en el que se ha de realizar la investigación. (Si esto no fuera posible, los grupos pequeños pueden concentrarse en proyectos de grupo en los que colaboraron en las sesiones 1 y 2 de este módulo).
3. Subdivida a los participantes en grupos, asignando por lo menos un miembro a cada grupo que esté familiarizado con el tipo de lugar en el que ha de realizarse el proyecto del grupo.

Por ejemplo, si los proyectos se refieren a centros de salud y comunidades rurales, por lo menos uno de los miembros del grupo debe estar familiarizado con la administración y el personal de estos centros y con la estructura de la comunidad rural. Por otro lado, si los proyectos han de realizarse en hospitales o clínicas de la ciudad, algunos miembros del grupo deben estar familiarizados con tales servicios y con su organización.

4. Pida al grupo que prepare un plan detallado de supervisión de uno de los proyectos de investigación del grupo (es decir ¿qué necesita hacerse? ¿cuándo? ¿cómo?)

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 7

OBJETIVOS DE LA ENSEÑANZA

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Presentar la capacitación de instructores en ISS	Módulo 1: Orientación del curso	<ul style="list-style-type: none"> Investigadores experimentados no son instructores experimentados Se requieren dotes pedagógicas para instruir a investigadores a tiempo parcial en entornos no académicos El "instructor" debe ser administrador, maestro e investigador
Revisar los objetivos, alcance y utilización de la ISS	Módulo 2: Investigación sobre sistemas de salud: un repaso	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de la ISS Analogías con otras clases de investigación Características especiales de la ISS
Indicar lo que se espera de una propuesta de investigación	Módulo 3: Evaluación crítica de propuestas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Crítica de una propuesta aplicando un conjunto dado de directrices
Proporcionar las ideas generales de diseño de un curso breve para capacitar a los participantes en materia de investigación	Módulo 4: Presentación de los planes de un curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	<ul style="list-style-type: none"> Esbozo de un curso para: <ul style="list-style-type: none"> Preparar propuestas de investigación; Administrar el "trabajo de terreno" (recopilación de datos); y Analizar datos, preparar y presentar informes Función de los instructores Principios pedagógicos
Comprender la psicología de grupos como base para facilitar los debates en grupo	Módulo 5: Psicología de grupos	<ul style="list-style-type: none"> La psicología de grupos Tipos de comportamiento de un grupo
Presentar paso a paso el método adoptado en el curso sobre diseño y realización de proyectos ISS	Módulo 6: Ejecución de las etapas seleccionadas en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Selección y análisis de problemas de investigación Formulación de los objetivos de la investigación y selección de las variables Supervisión de un proyecto de investigación
Dilucidar el resultado previsto de una experiencia de aprendizaje tanto para el maestro como para el alumno	Módulo 7: Objetivos de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad de los objetivos de la enseñanza Construcción de los objetivos

Módulo 7: OBJETIVOS DE LA ENSEÑANZA

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Explicar el motivo de redactar los objetivos de la enseñanza.
2. Construir objetivos de enseñanza.

CONTENIDO

Objetivos de la enseñanza y del curso (clase/debate)

Dos ejercicios sobre objetivos

Presentaciones, crítica y debate

TEXTOS

Hojas sueltas 7.1: Ejercicio 1: Crítica de los objetivos de la enseñanza

Hojas sueltas 7.2: Ejemplos de verbos de acción

Hojas sueltas 7.3: Ejercicio 2: Construcción de los objetivos de la enseñanza

INTRODUCCIÓN

Los instructores emplearán materiales didácticos en los que se hayan formulado los objetivos y el contenido de la enseñanza. Para comprender plenamente y llevar eficazmente a la práctica estos objetivos y para adaptarlos al nivel de los participantes en el curso, es necesario que los instructores sean competentes en la construcción de objetivos de enseñanza.

OBJETIVOS DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURSO (Clase/debate)

¿Qué se entiende por objetivos de la enseñanza?

Los "objetivos" describen, usando términos y expresiones que sean extremadamente claros, exactamente lo que los estudiantes deberían pensar, actuar o sentir al terminar su experiencia de aprendizaje.¹ Mager describe un objetivo como "una INTENCIÓN comunicada enunciando la descripción de una modificación propuesta de la persona que aprende, es decir, lo que ésta será cuando haya completado con éxito la experiencia de aprendizaje"².

Los objetivos se redactan siempre pensando en lo que los alumnos serán capaces de hacer y no en lo que los profesores desean enseñar.

Por ejemplo, en una lección de capacitación sobre "procedimientos de entrevistar" el objetivo de la enseñanza debería ser "al terminar la sesión el participante debería ser capaz de dirigir una entrevista cara a cara mediante un cuestionario estructurado".

El objetivo de la enseñanza no debería ser "enseñar a los participantes a dirigir entrevistas".

Si los objetivos se concentraran en "enseñar" a los participantes la forma de dirigir entrevistas, el profesor puede satisfacer el objetivo sin dar necesariamente a los participantes la competencia que necesitan. Por otro lado, si el objetivo consiste en que los participantes tengan la habilidad de dirigir una entrevista, el profesor tendrá que concentrarse en la conducta de los participantes, en lugar de atender sencillamente a sus propias acciones.

¿Por qué han de redactarse los objetivos?

Se redactan los objetivos de la enseñanza a fin de:

1. Informar a los participantes acerca de:
 - lo que aprenderán durante el curso o durante la sesión; y
 - el nivel de eficiencia que se espera de ellos al terminar la experiencia de aprendizaje.

¹ Davies, I.K. 1976. Objectives in curriculum design. McGraw Hill, New York, NY, EUA.

² Mager, R.F. 1962. Preparing instructional objectives. Fearon Publishers, Palo Alto, CA, EUA.

2. Informe a los instructores, facilitadores, expertos acerca de lo que se espera que aprendan los participantes a fin de que:

- puedan hacer los planes correspondientes de la experiencia de aprendizaje;
- puedan evaluar si los participantes han adquirido el nivel deseado de competencia durante la experiencia de aprendizaje y, en caso de que haya deficiencias, modificar y adaptar convenientemente la experiencia de la enseñanza;
- sean conscientes de lo que se ha enseñado y aprendido en otras sesiones a fin de que la enseñanza refuerce lo aprendido y se evite una duplicación innecesaria.

La responsabilidad del educador consiste en crear un entorno motivador y en ayudar a los participantes a que logren los objetivos de la enseñanza.

Forma de redactar los objetivos

¿Quién es el sujeto del comportamiento deseado?

Los objetivos se redactan para los participantes. Los participantes que asisten a un curso en el que se preparan propuestas, pueden ser, por ejemplo, administradores, investigadores, doctores, enfermeras, o un grupo mixto en el que están incluidos representantes de la comunidad. Sea cual fuere el caso, siempre deben tenerse en cuenta los conocimientos, dotes y actitudes previos de los participantes como base para redactar los objetivos apropiados.

Componentes de un objetivo

Mager (1962) propuso que un objetivo debería constar por lo menos de los tres siguientes componentes: comportamiento, condición, norma³.

El comportamiento es un acto específico y observable (p. ej., escribir, explicar).

El comportamiento debe ser claro, específico e inequívoco para que pueda medirse. El comportamiento debe describirse mediante verbos de acción. Los verbos de acción que se empleen para describir el comportamiento deben ser también claros, específicos e inequívocos.

EJERCICIO 1: Crítica de los objetivos de la enseñanza

Entregue las hojas sueltas 7.1 y pida a los participantes que las llenen independientemente. Seguidamente haga que los participantes respondan e infórmeles más tarde acerca de la idoneidad de sus respuestas.

³ Mager, R.F. 1962. Preparing instructional objectives. Fearon Publishers, Palo Alto, CA, EUA.

Comentarios y resumen (después del ejercicio)

Un verbo tal como "comprender" no es suficientemente explícito. Ha de describirse lo que la persona que aprende HARÁ, para demostrar que ha **comprendido**. Por ejemplo, quisiéramos que esta persona "explique", "debata" o "describa" y todos estos verbos indican que comprende. Tampoco es claro un verbo tal como "saber". ¿Se interpreta como "calcular" o como "resolver"? Puesto que estas palabras y muchas otras se prestan a una diversidad de interpretaciones, los profesores deben evitar su uso, siempre que sea posible.

Existe una jerarquía de verbos de acción que podrían utilizarse. La jerarquía varía desde verbos sencillos (p. ej., definir, identificar, determinar, examinar, describir) hasta verbos más complejos (p. ej., formular, analizar, diseñar, construir).

Entregue las hojas sueltas 7.2 y examine los ejemplos de verbos de acción que puedan utilizarse en los dominios cognoscitivo, afectivo y sicomotor. Resalte la importancia de desarrollar objetivos de la enseñanza que se concentren en tipos más complejos de actividades (aplicación, análisis, síntesis y evaluación) en lugar de limitarse a conocimientos y comprensión.

Los otros dos componentes posibles de un objetivo son de menor importancia que el comportamiento y se denominan **condición** y **norma**.

Las **condiciones** son restricciones y limitaciones impuestas al comportamiento. Por ejemplo:

"Sin la ayuda de referencia..."

"Al final de la instrucción..."

"Dado un conjunto de tablas sobre estadísticas de salud..."

"En sus propias palabras..."

Las **normas** definen los criterios por los que se juzga que una actuación ha llegado a un nivel aceptable describiendo la forma óptima de actuar del estudiante. Por ejemplo:

"Al terminar la unidad de capacitación sobre variables, el participante será capaz de distinguir con **precisión** entre las variables independientes y las variables dependientes que influyen en determinada situación".

En este caso, el nivel aceptable de actuación es "con precisión". Por consiguiente, la precisión constituye la base para evaluar el comportamiento prescrito que pueda medirse. Observe también el uso de la palabra explícita de acción "distinguir".

Estos componentes (comportamiento, condición y norma), ayudarán conjuntamente a que los objetivos sean más concretos. Sin embargo, no será necesario incluir en la práctica todos los tres componentes para cada objetivo. Lo importante es redactar objetivos que sean comprensibles y que comuniquen nuestra intención. Los componentes sirven de guía y pueden utilizarse tanto cuanto sean necesarios para describir **todos** los resultados previstos.

EJERCICIO 2: Constitución de los objetivos de la enseñanza

Entregue las hojas sueltas 7.3 y examine con los participantes las instrucciones para el ejercicio 2. Subdivida a los participantes en pequeños grupos para completar el ejercicio. Reúna de nuevo a los grupos para presentar los resultados en sesión plenaria y dirija el debate y la crítica correspondiente a cada presentación.

Constitución de los objetivos del curso

Grupo destinatario

El grupo destinatario de un curso particular podría estar constituido por administradores de hospitales o de programas de salud; investigadores de diversas instituciones; doctores, enfermeras y otros profesionales de la salud; o un grupo mixto en el que estarían incluidos representantes de la comunidad o dirigentes. Antes de establecer los objetivos del curso debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- **Comportamiento inicial:** El comportamiento inicial de cada uno de los grupos destinatarios es distinto en cuanto a conocimientos, dotes y actitudes (en la investigación). Por ejemplo, algunos de los participantes pueden ser considerablemente versados en la lectura de documentos de investigación y en la interpretación de los resultados, pero puede que tengan escasos conocimientos acerca del proceso de investigación. Otros grupos pueden haber intervenido en la investigación a título de recopiladores de datos, pero haber leído pocos artículos de investigación o estar apenas implicados en el proceso de investigación propiamente dicho. Puede ser que algunos tengan buenos antecedentes en estadísticas, otros en epidemiología y otros en sociología. Algunos de los participantes pueden ser investigadores que saben cómo hacer un proyecto de investigación pero no tienen muchos conocimientos acerca de la gestión de programas de investigación. Por consiguiente, debe prestarse atención a la clase de participantes y a sus conocimientos, dotes y actitudes "iniciales" cuando se formulan los objetivos del curso.
- **Comportamiento definitivo:** En los objetivos del curso se indica el "comportamiento definitivo" que se espera de los participantes al terminar el curso. Los objetivos del curso pueden ser generales y específicos. Por ejemplo, el comportamiento definitivo "general" indicado para la Parte I del Volumen 2 de la serie de capacitación es que cada participante prepare una propuesta ISS. Este objetivo es demasiado "general" para fines de actuación. Para que los participantes puedan lograr este objetivo, el instructor debe formular subobjetivos más concretos.

Ejemplos de objetivos generales y de objetivos específicos del curso

En la Figura 7.1 se presentan ejemplos de objetivos generales y de objetivos específicos del curso.

Características de los objetivos del curso

Los objetivos del curso, al igual que los objetivos de la enseñanza respecto a los módulos o sesiones del curso, deben ser comprensibles, realizables, mensurables, dirigidos a los participantes.

Figura 7.1. Objetivos de un curso sobre diseño de una propuesta ISS

Objetivo general del curso:

Al terminar el curso, cada participante debe ser capaz de preparar una propuesta ISS.

Objetivos concretos del curso:

Al final del curso cada participante debe ser capaz de:

- Describir, analizar y evaluar el problema indicado.
- Examinar la bibliografía pertinente y demás información disponible.
- Formular los objetivos.
- Desarrollar una metodología apropiada de investigación.
- Establecer los instrumentos apropiados de recopilación de datos.
- Elaborar una estrategia para divulgar y utilizar los resultados.
- Preparar un presupuesto.

Hojas sueltas 7.1. EJERCICIO 1: Crítica de los objetivos de la enseñanza

Examine las enunciaciones siguientes (que se desea constituyan objetivos de la enseñanza) e indique si se han enunciado en términos de comportamiento que puedan medirse.

	Sí	No
1. Enunciar los componentes de una propuesta de investigación	()	()
2. Comprender los principios de la enseñanza de adultos	()	()
3. Constituir objetivos de investigación	()	()
4. Conocer el significado de validez	()	()
5. Tener confianza en el instrumento de recopilación de datos	()	()
6. Sentir satisfacción en entrevistar a otras personas	()	()
7. Comprender realmente lo que es la ISS	()	()

Explique los motivos de las respuestas "no". Proponga otros verbos de acción que sean mensurables.

Hojas sueltas 7.2. Ejemplos de verbos de acción que pueden utilizarse en los dominios cognitivo, afectivo y sicomotor ⁴

Dominio	Ejemplos de verbos de acción
COGNOSCITIVO	
Conocimiento	
<ul style="list-style-type: none"> Recordar una amplia gama de textos, desde hechos concretos hasta teorías completas Representa el nivel ínfimo de los resultados del aprendizaje 	Definir, enunciar, enumerar, esbozar, describir, identificar, cotejar, etiquetar, reproducir, seleccionar, manifestar
Comprensión	
<ul style="list-style-type: none"> Capacidades de captar el significado, de traducir o interpretar los textos o de estimar tendencias del futuro Representa el nivel más bajo de comprensión, pero los resultados del aprendizaje van más allá del nivel simple de conocimientos 	Explicar, debatir, traducir, interpretar, estimar, predecir, distinguir, proporcionar ejemplos, escribir nuevamente la información.
Aplicación	
<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de emplear los textos aprendidos en situaciones nuevas y concretas (p. ej., aplicación de reglas, métodos, conceptos, principios, leyes y teorías) Requiere un nivel más elevado de captación que la simple "comprensión" 	Aplicar, modificar, calcular, resolver, utilizar, mostrar, demostrar, descubrir, manipular, modificar, relacionar, preparar
Análisis	
<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de desglosar los textos en componentes para comprender su estructura orgánica Se incluye la identificación de partes, el análisis de las relaciones entre las partes, y el reconocimiento de los principios implicados 	Desglosar, diferenciar la información, ilustrar, distinguir, crear un diagrama, analizar.

⁴ Gronlund, N.E. 1970. Stating behavioural objectives for classroom instruction. McMillan Co., Londres (Inglaterra), p. 20-24.

Dominio	Ejemplos de verbos de acción
COGNITIVO (Cont.)	
Síntesis	
<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de combinar las partes para que formen un conjunto nuevo (p. ej., crear un tema, discurso, plan de acción, propuesta de investigación, reseña o plan de clasificación de la información) Representa comportamientos creativos en los que se resalta como importante la formación de nuevas pautas o estructuras Representa un nivel intelectual superior al de la comprensión y aplicación 	<p>Establecer categorías, crear, componer, combinar, divisar, diseñar, generar, modificar, organizar, reconstruir.</p>
Evaluación	
<ul style="list-style-type: none"> Capacidad para juzgar el valor de los textos o materiales (p. ej., una propuesta de investigación o un informe) en relación con determinado objetivo, aplicando criterios apropiados (determinados por los estudiantes) Representa el resultado más elevado del aprendizaje - en el comportamiento se incluyen elementos de las otras categorías dentro del dominio cognoscitivo 	<p>Estimar, concluir, comparar, evaluar, aseverar, criticar, justificar, resumir</p>
AFECTIVO	
<ul style="list-style-type: none"> Se refiere a comportamientos con acentuación emocional y se incluyen los comportamientos tales como tener conciencia de, ser sensible a, gozar de, apreciar, aceptar la responsabilidad de, etc. 	<p>Optar por, seguir, ayudar, conformarse a, dirigir, iniciar, compartir, cumplir con, cooperar, adherirse a</p> <p>Apreciar, darse cuenta de, ser consciente de (menos concreto pero utilizados frecuentemente)</p>
SICOMOTOR	
<ul style="list-style-type: none"> Se refiere a comportamientos en los que están implicados las dotes o actividades "motoras" que implican la coordinación neuromuscular 	<p>Ensamblar, construir, limpiar, modificar, construir, diseñar, localizar, hacer, trazar, sopesar.</p>

Hojas sueltas 7.3. EJERCICIO 2: Constitución de los objetivos de la enseñanza

Instrucciones:

1. Trabajar en grupos pequeños.
2. Utilizando la información que se proporciona en lo que sigue respecto a temas que han de tratarse en una sesión sobre la preparación de un presupuesto para un proyecto de investigación, constituya los objetivos de la enseñanza correspondientes a la sesión. Trate de incluir objetivos que se concentren no solamente en los niveles inferiores del dominio cognoscitivo si no también en los niveles más superiores (p. ej., aplicación, análisis, síntesis, o evaluación).

Temas que han de tratarse en una sesión para preparar el presupuesto de un proyecto de investigación:

- ¿Por qué se necesita un presupuesto?
 - ¿Cómo debería construirse un presupuesto? (categorías y formatos de presupuestos)
 - Preparación de datos para justificar el presupuesto
 - Deficiencias en la preparación de presupuestos
 - ¿Cómo puede disminuirse un presupuesto, de ser necesario?
 - Obtención de apoyo financiero
3. Presente los resultados en la sesión plenaria.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 8

LOS PLANES DE UNA CLASE

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 8: LOS PLANES DE UNA CLASE

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Explicar lo que es el plan de una clase y su objetivo.
2. Hacer los planes de una clase.

CONTENIDO

Trabajo previo a la sesión: Pida a los participantes que lean antes de la sesión el **Módulo 7** sobre tipo de estudios del Volumen 2, Parte I.

Planes para una clase (clase/debate)

Ejercicio: Preparar los planes de una lección sobre determinados aspectos del diseño de estudio.

PLANES PARA UNA CLASE (clase/debate)

¿En qué consisten los planes de una clase?

Los planes de una lección consisten en preparar el esbozo de una clase que vaya a impartirse.¹

Objetivo de los planes de una clase

- Durante el proceso de preparar los planes el profesor se ve obligado a percibir claramente los conceptos que va a presentar y la forma en que va a realizarlo.
- Actúa como guía para el profesor durante la clase.
- Sirve como guía útil para formular los exámenes.
- Sirve también como guía para presentar por segunda vez la misma lección.

Orientaciones para preparar los planes de una clase

Al preparar los planes de una clase deben tenerse en cuenta los siguientes elementos fundamentales:

1. TEMA

Indicar el tema de la lección que ha de prepararse (p. ej., "Forma de diseñar un cuestionario").

2. FECHA

Determinar la fecha en la que ha de impartirse la clase y empezar a tiempo los planes. Esto ayudará a que se cuente con más tiempo para una preparación completa. (Al dar la clase por segunda vez la fecha de la primera presentación puede ayudar para indicar si sería necesario actualizar la información impartida en la clase).

3. AUDIENCIA (grupo destinatario)

Indicar el tipo y número de participantes a los que se ha de enseñar. Esta información ayudará a los instructores a determinar el nivel de información que sea necesario, así como a analizar las características de los participantes que puedan influir en la forma de presentar la clase. (Véase el modelo de plan para una clase al final de este módulo).

4. OBJETIVOS DE LA ENSEÑANZA

Indique con precisión lo que se espera que aprendan los participantes al final de esta clase. Considere objetivos en todos los dominios de la enseñanza: cognoscitivo, afectivo y sicomotor. (Véase el modelo de plan de una clase).

¹ Irby, D.M. 1988. Lesson Planning, Department of Medical Education, University of Washington School of Medicine, Seattle, WA, EUA.

5. PRERREQUISITOS PARA LA ENSEÑANZA

Determine la información o las dotes requeridas de los participantes para que comprendan el tema de la clase. Considere también si se les han asignado trabajos de lectura o entregado hojas sueltas a los participantes y si han completado determinadas sesiones de práctica, etc.

EJERCICIO 1:

Pida a los participantes que indiquen cuáles de los requisitos siguientes serían necesarios en una sesión sobre la forma de diseñar un cuestionario (ponga la lista en hojas transparentes para proyección):

- Procedimientos de recopilación de datos (repaso)
- Procedimientos de observación
- Procedimientos de entrevista
- Motivos de utilizar cuestionarios
- Clases de preguntas que pueden utilizarse en los cuestionarios
- Codificación previa de los cuestionarios

6. CONTENIDO DE LA LECCIÓN

Al preparar la clase debe tener en cuenta una serie de elementos entre los cuales pueden citarse:

- Tiempo previsto para la presentación;
- Método didáctico que se adapta mejor a los objetivos (p. ej., clase, clase/debate, demostración, debate en grupos pequeños);
- Actividades que han de utilizarse en la enseñanza (p. ej., ejercicios individuales o por grupos, puesta en escena); y
- Preguntas que hayan de dirigirse.

Al preparar la clase considere las siguientes directrices:

Introducción

- Preparar una "introducción" interesante respecto al tema para fomentar el interés y crear el espíritu y la atmósfera que ayuden en la clase.
- Presentar el contenido estableciendo una base común de conocimientos de los participantes.
- Enunciar claramente los objetivos.

Puntos principales de la clase

- **Escriba en una hoja la información esencial** que ha de presentar. Limite el número de asuntos y de conceptos comprendidos en una clase.
- **Establezca el orden de presentar la información** para facilitar su aprendizaje (p. ej., pasando de temas sencillos a temas complejos, de temas abstractos a temas concretos).
- **Indique cuál sería el método pedagógico** más adecuado para lograr los objetivos (p. ej., clase, debate, tareas individuales)
- **Indique las ayudas didácticas** que mejoren la enseñanza (p. ej., uso de pizarras, diapositivas o modelos).
- **Determine las actividades durante la enseñanza** - considere que los participantes intervengan directamente en las actividades.
- **Determine la forma de evaluar la clase.**

Conclusión

- Haga un resumen de los puntos esenciales que han de tratarse.
- Indique cuál sería la preparación necesaria para la clase siguiente.
- Distribuya formularios de evaluación (si así lo desea) y pida a los estudiantes que los completen antes de despedirlos.

7. MATERIALES DIDÁCTICOS

Considere los materiales didácticos que serían necesarios para la clase:

- Ayudas audiovisuales/equipo.
- Hojas sueltas.
- Referencias.

EJERCICIO 2:

Distribuya las Hojas sueltas 8.1. Pida a los participantes que trabajen personalmente para elaborar los planes de una clase, siguiendo las instrucciones de las hojas sueltas.

Hojas sueltas 8.1. EJERCICIO 2: Preparación del plan de una clase

1. Trabaje por sí solo.
2. Aplicando las directrices presentadas en esta sesión, realice los planes de una clase sobre determinado aspecto del tipo de estudio. (Consulte el modelo de plan de clase en las dos páginas que siguen como ejemplo de planes de una clase sobre otro tema).
3. El facilitador evaluará su tarea durante el ejercicio y de ser necesario le orientará.

MODELO DE PLAN PARA UNA CLASE

Tema:	Forma de diseñar un cuestionario
Fecha:	2 de diciembre de 1991
Tiempo asignado:	2 horas
Grupo destinatario:	Diez participantes de un grupo mixto compuesto por médicos, tutores de enfermeras y ayudantes de investigación.
Objetivos:	<p>Al terminar esta sesión los participantes serán capaces de:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Explicar por lo menos los seis principios que orientan en el diseño de un cuestionario.2. Aplicar estos principios al diseño de un cuestionario.3. Diseñar un cuestionario.

Prerrequisitos

Los participantes deben haber sido instruidos en cuanto a:

- Procedimientos de recopilación de datos (repaso);
- Motivos de utilizar cuestionarios; y
- Tipos de preguntas utilizadas en los cuestionarios.

Contenido de una clase

Esbozo	Método pedagógico	Ayudas audiovisuales	Actividades de aprendizaje	Evaluación
INTRODUCCIÓN (10 minutos)				
1. Repasar el objetivo de utilizar un cuestionario y clases de cuestionarios	Sesión de preguntas-respuestas			Calidad de la participación
2. Enunciar los objetivos de la clase de hoy	Clase	Proyección		
PUNTOS PRINCIPALES (1 hora 40 min)				
1. Principios directivos para el diseño de un cuestionario (20 minutos)	Clase/debate	Proyección		Calidad de la participación
<ul style="list-style-type: none"> • Amplitud de cada pregunta • Normalización de procedimientos • Utilidad de cada pregunta • Orden de presentación • Enfoque "asequible al cliente" • Claridad/precisión • Simplicidad 	Muestre modelos de preguntas/uso de ejemplos		Ejercicio individual Sesión de preguntas-respuestas y de debate intensivo	Resultados de los ejercicios individuales
2. Etapas en el diseño de un cuestionario (1 hora 20 minutos)	Clase/debate	Rotafolio	Proceso de grupos pequeños/ejercicio	
<ul style="list-style-type: none"> • Señale palabras clave en los objetivos • Elabore las preguntas • Seleccione las variables • Formule preguntas de "control" • Ponga en orden las preguntas • Someta a prueba previa el cuestionario • Enuncie/vuelva a enunciar la versión definitiva 	Sesión supervisada de práctica (elaboración de preguntas)	Hojas sueltas sobre objetivos del ejercicio	Presentaciones y crítica	Crítica de las presentaciones de los participantes
FIN DE LA CLASE (10 minutos)				
1. Examine cada sección				
2. Indique las fuentes de bibliografía para lectura ulterior				

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 9

**PRESENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA
ENSEÑANZA Y DE LOS MÉTODOS DIDÁCTICOS**

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

**Módulo 9: PRESENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA
ENSEÑANZA Y DE LOS MÉTODOS DIDÁCTICOS**

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Señalar las clases de métodos pedagógicos que han de aplicarse a la capacitación ISS.
2. Explicar el objetivo de utilizar cada uno de los métodos.

CONTENIDO

Principios de la enseñanza (clase/debate)

Introducción a los métodos didácticos (clase/debate)

TEXTOS

Hojas sueltas 9.1. Líneas generales de los métodos didácticos

PRINCIPIOS DE LA ENSEÑANZA (clase/debate)

¿Cómo se aprende?^{1 2}

La función del profesor es ayudar a que otros aprendan. Por consiguiente, es importante que los instructores comprendan los principios básicos de la enseñanza.

Es necesario que el alumno quiera aprender

Es necesario interesarse en el tema, tener curiosidad y reconocer la importancia y el objetivo de aprender. Puesto que en la mayoría de los cursos ISS los participantes no tratan de obtener un nuevo diploma ni una recompensa tangible al terminar el curso, es de particular importancia que los mismos temas del curso constituyan un estímulo para aprender.

En el proceso de aprender el individuo es el centro

Cada una de las personas ha de seleccionar la información esencial que necesita a partir de la enseñanza que se imparte. El contenido de la enseñanza debe organizarse de forma que pueda reconocerse fácilmente la información que sea esencial (p. ej., mediante el orden de presentación, la insistencia en determinados aspectos, la cantidad de tiempo que se dedica a un tema, etc.).

Seguidamente el participante debe **relacionar** lo aprendido con sus propios conocimientos, perspectivas y comprensión. Es necesario que cada uno descubra personalmente el significado y la pertinencia de las ideas. A título de ejemplo, invite a los participantes a que consideren:

¿Cuáles de sus propias experiencias están relacionadas con el concepto de que los administradores estén implicados en el proceso de preparar las recomendaciones de la investigación (cuando se estudia este tema en el Módulo 4)?

Los facilitadores deben estar alerta y captar las diversas necesidades de los participantes así como estar dispuestos a reaccionar cuando observen que una persona puede tener dificultades con determinada clase de información nueva. Estas observaciones pueden proceder de preguntas, cambios de expresión, señales de incomodidad, etc. Si en tales casos piden al participante que manifieste lo que le inquieta o preocupa se le ofrecerá la oportunidad de ayudar y pueden surgir nuevas ideas para todos los otros participantes.

Aprender es un proceso evolutivo

Muchos de los conceptos y de las técnicas que se adquieren en los cursos ISS son de índole muy compleja. Por consiguiente, no es realista esperar que todos los participantes dominen la materia inmediatamente.

¹ Cox, K.; Euran C. éd. 1988. Introduction to teaching approach. En The medical teacher. Churchill Livingstone, New York, NY, EUA, p. 23-24.

² Mica, P.R.; Ross, H.S. 1975. Health education and behavioural science. Third Party Associates, CA, EUA.

Son importantes los siguientes principios:

- Los participantes deben ser capaces de **incorporar** a sus conocimientos y experiencia el contenido de lo que hayan aprendido (es decir, reconocer la relación entre ideas, utilizar datos anteriores para comprender la información subsiguiente, etc.). Los módulos del curso ISS ofrecen muchas oportunidades para ello.

[Invite a los participantes a que traigan a la mente el trabajo en grupo sobre las cuatro etapas del proceso de investigación (selección del problema, análisis del problema, objetivos de la investigación, selección de las variables) y a que proporcionen ejemplos de este principio].

- Los participantes deben tener la oportunidad de **practicar y aplicar** lo que han aprendido tan pronto como sea posible. La práctica y la aplicación ayudan al que aprende a reconocer falsas interpretaciones e incomprensión y le ayudan a interiorizar la nueva información.

(Invite a los participantes a que señalen la forma en que esto puede alcanzarse durante los cursos ISS. Esto se logra mediante debates en grupo, ejercicios personales, y con el proyecto de investigación. Por consiguiente, es importante reconocer que éstos son partes críticas del módulo. Si se omiten estas partes críticas o se acortan, el proceso de aprendizaje será ineficaz).

Aprender es un proceso emotivo e intelectual

Muchas personas piensan que la "investigación" es un tema complejo y difícil relacionado con personas altamente intelectuales. Por consiguiente, los participantes inician frecuentemente el curso de ISS con un sentimiento de vacilación y ansiedad. Además, si no provienen de un instituto de investigación, les preocupará probablemente que se les encargue realizar una nueva y difícil tarea.

Los sentimientos de temor, inseguridad y hostilidad obstaculizan el proceso de aprendizaje. El facilitador tiene la responsabilidad de alejar emociones negativas y de alentar emociones positivas que posibiliten el aprendizaje. Esto puede hacerse:

- Creando una atmósfera relajada, libre de amenazas;
- Alentando a la conversación libre y abierta (p. ej., preguntando y respondiendo, dirigiendo las preguntas a otros participantes);
- Fomentando la aceptación de las ideas de otros, el amor propio y la confianza. Procure no hacer observaciones que puedan herir el amor propio de los participantes y aproveche la oportunidad de ganarse la confianza de los participantes.

(Invite a los participantes a que den ejemplos de la forma en que los facilitadores les ayudaron a aumentar la confianza en sí mismos en este curso o en sus propias experiencias previas).

- Insistiendo en que el que aprende tiene el derecho a equivocarse.

(Invite a los participantes a que traten de recordar ejemplos de como sus propios errores les ayudaron a aprender).

Los facilitadores deberían utilizar los errores como oportunidad para aprender y no como señal de fracaso.

INTRODUCCIÓN A MÉTODOS DIDÁCTICOS (clase/debate)

Al reconocer cuáles son los principios básicos de la enseñanza, es necesario seleccionar métodos pertinentes de enseñanza y utilizarlos adecuadamente.

La selección de los métodos didácticos más apropiados para cada clase dependerá de los objetivos de la clase. Por ejemplo, si tratara de lograr los siguientes objetivos de enseñanza, ¿qué métodos didácticos seleccionaría? (con el proyector presente una hoja transparente en la que figuren los siguientes objetivos):

OBJETIVOS:

Al terminar la sesión sobre procedimientos de hacer entrevistas, los participantes deben ser capaces de:

1. Explicar los motivos de utilizar el procedimiento de entrevistar;
2. Debatir acerca de los principios de las entrevistas;
3. Realizar una entrevista cara a cara con un cuestionario estructurado.
4. Apreciar la importancia de guardar el secreto después de las entrevistas.

(Insista de modo especial en los verbos de acción).

Entre los métodos de enseñanza que podrían aplicarse para lograr estos objetivos pueden citarse:

- Clase/debate
- Enseñanza en grupos pequeños
- Demostración
- Puesta en escena
- Práctica en el campo

Tipos de métodos didácticos

Pida a los participantes que debatan acerca de los diversos aspectos de cada uno de los métodos didácticos que hayan propuesto, incluidos:

- Su objetivo
- Sus características principales
- La forma de utilizarlos

Distribuya las **Hojas sueltas 9.1** y establezca la relación entre las respuestas de los participantes y el encuadre que presente. Emplee un tiempo adicional para debatir los métodos didácticos con los que los participantes estén menos familiarizados.

Resumen

Los buenos profesores son conscientes de que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso que exige comunicarse en ambos sentidos y comprenden cuáles son las condiciones que ayudan a aprender a los participantes. Entre las etapas básicas que pueden seguirse para que cualquier sesión de enseñanza sea exitosa, pueden citarse:

1. Determinar los objetivos de la enseñanza;
2. Decidir cuál es la experiencia que debe adquirirse para lograr los objetivos;
3. Decidir los recursos necesarios para que los participantes aprendan de la experiencia; y
4. Determinar la forma de comprobar lo que se ha aprendido.

Al seleccionar los métodos apropiados para las sesiones de enseñanza es importante guardar en la mente el hecho de que enseñar no es lo mismo que aprender.

Hojas sueltas 9.1. Líneas generales de métodos didácticos³

Método/formato de la enseñanza	Finalidad
1. CLASE	
<ul style="list-style-type: none"> • Un solo profesor enseña a un grupo de estudiantes presentando la lección principalmente de palabra 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar información • Fomentar la comprensión • Proporcionar incentivos
2. SESIONES DE GRUPOS PEQUEÑOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Sesión con seis a doce participantes. Como sinónimo de sesiones en grupos pequeños puede emplearse el término clases particulares a grupos. • Situación en la que los estudiantes y los profesores aprenden conjuntamente para lograr un objetivo • Basándose en ampliar el principio de que "dos ojos ven más que uno". • La psicología de grupos pequeños mejora mediante el uso de formatos tales como solución de problemas, presentación, debate libre, puesta en escena, estudio de casos, uso de pruebas, y juegos 	<ul style="list-style-type: none"> • El método más apropiado para el desarrollo de: <ul style="list-style-type: none"> - capacidad de pensar y resolver problemas, - capacidad de comunicación y de relaciones personales, - trabajo en grupo, - arte y atributos de liderazgo • También puede servir de vehículo para aprender hechos.
3. VISITAS DE TERRENO	
<ul style="list-style-type: none"> • Una visita particularmente proyectada para que contribuya a los objetivos del curso, del proyecto, de la lección • Oportunidad de comprender los problemas y condiciones de salud de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar una experiencia integral (p. ej., salud, medio ambiente, condiciones económicas y sociales). • Mostrar rápidamente una situación total por medio de la observación directa. • Proporcionar una mejor comprensión de funciones y responsabilidades.

³ Cox, K.; Euran, C. éd. 1988. The medical teacher. Churchill Livingstone, New York, EUA.

Método/formato de la enseñanza	Finalidad
3. VISITAS DE CAMPO (Cont.)	<ul style="list-style-type: none"> • Concienciación de la comunidad respecto a la ISS. • Proporcionar ideas y materiales originales para proyectos de investigación. • Promover la interacción social y mejorar las relaciones interpersonales.
4. ESTUDIO DE CASOS <ul style="list-style-type: none"> • Se utilizan los casos como punto céntrico de conferencias, presentaciones y asignación de tareas. • En un caso están implicadas diversas etapas: <ul style="list-style-type: none"> - Lectura de la situación de un caso o problema; - Análisis del caso y debate en la clase; y - Obtención de pruebas en apoyo de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a agudizar el sentido analítico de los participantes y sus dotes para resolver problemas al tratar de una multiplicidad de variables y de influjos que forman parte del "mundo real".
5. PUESTA EN ESCENA <ul style="list-style-type: none"> • Los participantes ponen en escena una pieza corta que sea pertinente al tema que se esté enseñando (p. ej., una entrevista sobre inmunización dirigida por un investigador hacia una ama de casa). • Las etapas son: <ul style="list-style-type: none"> - el instructor describe la situación y asigna las funciones que han de desempeñar como actores los diversos participantes; - los participantes seleccionados son los actores de una escena en la que el resto son espectadores; y - análisis y seguidamente debate. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hace que los participantes aprecien la forma de interacción de la gente. • Ayuda a mejorar la capacidad de comunicarse entre diversas personas. • Desarrolla y mejora las actitudes.

Método/formato de la enseñanza

Finalidad

6. DEBATE INTENSIVO

Las etapas son:

- Iniciar la forma de pensar libre e independiente sobre el asunto de que se trate;
- Provocar la reacción del grupo y anotar todas las intervenciones en un rotafolio sin que se formule ninguna pregunta; y
- Aplicar estas ideas al debate subsiguiente.

Ventajas:

- Se alienta a que todos participen y sondeen un tema dando rienda suelta a sus pensamientos.
- Los que son lentos en pensar tienen tiempo para preparar sus ideas antes de intervenir en el grupo.
- Es un incentivo para pensar lógica y críticamente.

7. DEMOSTRACIÓN Y PRÁCTICA DE DIVERSAS TÉCNICAS

- Una secuencia conveniente de ejercicios sobre diversas técnicas en un laboratorio o entorno práctico diseñado para adquirir competencia en las mismas (p. ej., realizar entrevistas).
- Proporciona la oportunidad de mejorar la forma de pensar críticamente mediante ejercicios que incitan al uso de las técnicas seleccionadas.

- Adquirir competencia en el desempeño de la habilidad seleccionada.
- Alentar al pensamiento crítico.

Los ejercicios deberían:

- Ofrecer actividades en las que puedan aprenderse las técnicas correspondientes;
- Demostrar a los participantes las técnicas concretas; y
- Proporcionar la oportunidad de practicar y de reaccionar con lo que mejorará la precisión y la calidad de los elementos que constituyen la técnica.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 10

MÉTODO DE DAR UNA CLASE

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 10: MÉTODO DE DAR UNA CLASE

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Explicar los motivos de dar una clase.
2. Preparar una clase.

CONTENIDO

El método de dar clase (clase/debate)

Asignación concreta para preparar una clase sobre determinados aspectos del diseño del estudio.

TEXTOS

Hojas sueltas 10.1: Ejercicio 1: Preparación y presentación de una clase breve.

EL MÉTODO DE DAR UNA CLASE (clase/debate)

Introducción

Entre todos los métodos de instrucción, el dar una clase continúa siendo el preferido en la educación superior, tanto por los profesores como por los estudiantes. Aunque se han realizado estudios para demostrar que existen otros procedimientos válidos de enseñanza, los profesores continúan presentando la mayor parte de sus textos en una clase. Debe haber motivos poderosos para ello. Los profesores experimentados juzgan que el dar una clase es un método eficaz y extraordinariamente flexible, por el cual los textos de tipo teórico pueden presentarse a grupos grandes de alumnos.¹

¿En qué consiste una clase?

Esencialmente una clase consiste en que un solo profesor enseñe a un grupo de alumnos (20 o más) principalmente o exclusivamente haciendo uso de la palabra. Una forma extrema de dar la clase es cuando la comunicación se aplica solamente en un sentido, aunque más y más profesores incorporan a sus clases, para hacerlas más animadas, otros elementos tales como debates breves, sesiones de preguntas y respuestas, ayudas audiovisuales y otros métodos didácticos.²

Motivos de dar una clase

1. Para proporcionar información

La información nueva y en particular la presentación de hechos reales puede comunicarse con mucha eficacia mediante una clase. Por ejemplo, una clase relativa a:

- la finalidad de utilizar un cuestionario; y
- los tipos de preguntas empleados en el cuestionario

proporcionaría información válida que prestaría ayuda a los participantes en el diseño de un cuestionario.

2. Para profundizar la comprensión

Una buena clase, bien preparada y eficazmente impartida, es una excelente oportunidad para utilizar ejemplos e ilustraciones que ayuden a explicar un tema, para hacer preguntas y obtener inmediatamente la reacción de los alumnos, y para usar ayudas audiovisuales que mejoren la enseñanza. El resultado final es una mejor comprensión de la información que se imparte en la clase.

¹ Stafferfield, J. 1978. The lecture method. En Milton, O. (éd.), On college teaching, Jossey, Bass, San Francisco, CA, EUA.

² Gregory, I.D. 1975. A new look at the lecture method. British Journal of Educational Technology, 6(1):56.

3. Para despertar el interés y motivar

Es obvio que una buena clase alienta a pensar y a tomar una actitud crítica. Un buen profesor trata de responder a la audiencia basando su conducta en las reacciones de palabra y sin palabras que proporcionan sus alumnos. Esta reacción junto con el uso de diversos procedimientos para promover la comprensión, despertará el interés de los participantes por aprender el tema.³

Etapas de preparación de una clase

La preparación de una clase puede enfocarse de modos distintos, pero los elementos fundamentales son más o menos los mismos en todos los casos.

Antes de empezar de hecho con los planes de la clase, es aconsejable tener en cuenta los siguientes elementos:

- El objetivo de enseñar este tema particular (p. ej., el objetivo de enseñar a los participantes a diseñar un cuestionario es para asegurarse de que avanzan en la adquisición de las dotes necesarias para diseñar un cuestionario que proporcione la información destinada a satisfacer los objetivos del proyecto de investigación).
- Si la clase constituye el método mejor para lograr los objetivos de una lección, o si sería mejor una combinación de métodos (p. ej., debate, puesta en escena, etc.) incluida una clase.

Las etapas siguientes pueden servir de orientación en la preparación de una clase.^{4 5}

ETAPA 1: Elaborar el contenido

Con el plan preparado de la lección a la vista (en el que deberían ya incluirse los objetivos de la enseñanza, las líneas generales del contenido y los métodos de enseñar el tema), **elabore el contenido**.

1. Determine y examine los puntos principales y proporcione justamente el detalle necesario para ayudar a que destaque y cobre nueva vida cada punto principal. Empiece enlazando los diversos puntos fundamentales. Procure evitar, al preparar la clase, que tenga tal profusión de detalles que confunda o abruma a los participantes. La selección y edición rigurosas de los textos son esenciales. Al margen puede anotar el plazo límite en minutos que provisionalmente prevé para cada punto principal, teniendo en cuenta que no podrá abarcar todo lo que desearía.

³ Hatton, N. 1988. How to plan and deliver a lecture. En Cox, K.; Euran, C. (éd.), The medical teacher. Churchill Livingstone, New York, NY, EUA.

⁴ Gregory, I.D. 1975. A new look at the lecture method. British Journal of the Educational Technology, 6(1):58-61.

⁵ Strader, M.K. 1987. Guidelines for a first lecture. Nurse Educator, 12(1).

Por ejemplo:

Punto clave: Clase de preguntas utilizadas en el cuestionario - dos clases de preguntas:

CON RESPUESTA ABIERTA O FLEXIBLE

- Permiten responder libremente
- No se proporcionan respuestas ni se establecen categorías ni se codifican de antemano
- Útil para someter a prueba conocimientos u opiniones

Por ejemplo:

¿Cuál es en su opinión el motivo por el que un elevado número de los miembros del Comité de salud de la aldea abandonan esta tarea?

CON RESPUESTA FIJA O TAXATIVA

- Serie de respuestas entre las que los que responden han de seleccionar una o varias
- Las respuestas posibles se han clasificado por categorías y consisten en varias alternativas
- Útil cuando las categorías son claras y fijas

Por ejemplo:

¿Es usted miembro del Comité de salud de la aldea?

Sí _____ No _____

2. Señalar los **conceptos principales** respecto a cada punto fundamental. Deben escribirse todas o casi todas las palabras que sean necesarias para explicar claramente los conceptos fundamentales.⁶

Por ejemplo:

Punto clave: Definición del término "observación", que es "un procedimiento que implica la selección, vigilancia y anotación sistemática del comportamiento y de las características de los seres vivos, de objetos o de fenómenos..."

Los conceptos principales que requieren explicaciones claras y completas, y que deben escribirse, son "sistemáticamente, seleccionar, vigilar, anotar, comportamiento y características".

ETAPA 2: Orden de presentación

Se han propuesto diversas opiniones respecto a la relación que existe entre lo que se aprende en las clases y el nivel de organización del contenido de la lección. Los experimentos han demostrado que en general, se retienen y se aplican de forma excelente los conocimientos cuando la enseñanza está bien organizada.⁷

⁶ Strader, M.K. 1987. Guidelines for a first lecture. Nurse Educator, 12(1):36.

⁷ Katona, G. 1987. Organizing and memorizing. Columbia University Press, New York, NY, EUA.

Existen varios procedimientos de ordenar textos y materiales. Por ejemplo:

- Si en el programa de estudio se marcan las líneas generales de un tema, pueden seguirse de cerca estas líneas generales. Esto puede ayudar a reforzar el sentido de continuidad y a proporcionar medios para organizar la lectura de los alumnos.
- Algunos profesores siguen muy de cerca los objetivos de la lección. La dificultad de este procedimiento es que puede llevar a la duplicación cuando un conjunto de textos y materiales pudiera haber servido para varios objetivos si el enfoque hubiera sido más flexible.
- Otros enfoques consisten en disponer el orden de los textos de sencillo a complejo, de conocido a desconocido, de abstracto a concreto, de amplio a específico, etc. Lo que sea mejor dependerá del asunto de que se trate y de la meta de la clase.

Sea cual fuere el enfoque, es aconsejable que se sigan las siguientes reglas sencillas:

1. Establezca el orden de los textos, de forma que los participantes comprendan el contenido y recuerden los puntos fundamentales.
2. Indique periódicamente cuando se ha completado una parte del tema y cuando se pasa a otra parte.
3. Cite ejemplos que ilustren el tema y presente analogías; relacione los textos con las experiencias personales de los participantes y con lo que han aprendido anteriormente en el mismo campo o en otro campo.
4. Enlace el contenido con descubrimientos recientes, indicando explícitamente que son recientes o haga mención de bibliografía pertinente; utilice comparaciones o, de ser posible, presente puntos de vista contrarios o controvertidos.
5. Intercale cuando sea apropiado o pertinente detalles humorísticos, en sesiones que se concentren en un contenido demasiado serio, para que los participantes tengan una oportunidad de relajarse.
6. En diversas etapas de la clase haga preguntas o plantee problemas. Puede utilizarse esta clase de interrogatorios para verificar si los alumnos comprenden o para profundizar en lo que han aprendido.

ETAPA 3: Elabore la introducción

Una buena introducción preparará a los alumnos para las actividades que les esperan y les proporcionará el conjunto inicial adecuado. El objetivo consiste en hacerles que deseen escuchar y en dirigir su atención a lo que han de aprender. Existen en general dos métodos para presentar un tema:

1. Concentrar la atención de los participantes en lo que van a aprender y en su importancia. Esto puede realizarse:
 - Enunciando los objetivos de la lección; o
 - Relacionando la experiencia previa (es decir examinando los textos anteriores, con la experiencia de aprendizaje actual.

Por ejemplo:

Antes de empezar una clase sobre el tema de "cómo diseñar un cuestionario" el profesor puede empezar presentando los objetivos enunciados en el plan de la lección o examinando "los motivos de utilizar cuestionarios" y "las clases de preguntas utilizadas en el cuestionario" e indicando que esta información es necesaria para diseñar el cuestionario, y seguidamente empezar la presentación.

Empezando una clase con un enunciado de los objetivos de la misma o enlazando el tema con lo que ya han aprendido ayuda a los participantes a sentirse seguros.

2. Haga algo desacostumbrado pero que sea pertinente al tema a fin de despertar el interés y la participación (es decir, cuente un chiste o una historieta que sean pertinentes).

Por ejemplo:

Pida a los participantes que respondan a un cuestionario en el que existen algunos problemas de diseño (p. ej., preguntas tendenciosas, preguntas de doble negación, preguntas ambiguas), y seguidamente pídale que sometan a debate los problemas que han encontrado en responder a las preguntas. Relacione los asuntos principales suscitados en la presentación sobre la forma de diseñar un cuestionario.

ETAPA 4: Prepare una conclusión

Una clase puede terminarse de varias maneras:

1. El profesor puede presentar un resumen final de los puntos principales de la clase.
2. El resumen breve puede enlazarse con la información nueva que habrá de enseñarse en la próxima lección.
3. Puede plantearse una serie de preguntas, o hacer que hagan un examen breve para que se sientan satisfechos de lo que han aprendido los participantes y de lo que ha enseñado el profesor.

ETAPA 5: Seleccione ayudas audiovisuales

Puesto que la clase es un método de enseñanza pasivo, deberían utilizarse ayudas tecnológicas siempre que mejoren la enseñanza. Por ejemplo, utilice la pizarra (negra o blanca), o un proyector para insistir en puntos claves o presente diagramas, cuadros u otros materiales pertinentes.

Puntos importantes que no deben olvidarse al impartir una clase⁸

1. Establezca una relación armoniosa entre el profesor o facilitador y los participantes seleccionando una introducción apropiada de su tema.
2. No pierda ninguna oportunidad de explicar durante la clase.
3. Adquiera el sexto sentido de notar que los participantes necesitan mayores aclaraciones, reforzar lo aprendido o incluso un descanso o introducción.
4. Use un lenguaje preciso, que corresponda al grupo destinatario, teniendo siempre en cuenta los antecedentes en materia de educación de los participantes.
5. Examine la parte física del entorno de la clase - verifique las luces, la ventilación y los asientos.
6. Asegúrese de que todos pueden oír desde sus asientos y cambie el tono de la voz para que no se duerman.
7. Trate lo más posible de dar calor, entusiasmo, convicción y sentido del humor a su clase.
8. No mire nunca al vacío sino en todo momento a los ojos de los participantes.
9. Un cambio de "ritmo" es importante, varíe la velocidad con que habla en función de la dificultad del contenido, de su importancia, de la necesidad de que se tomen notas y de la atención que muestren los alumnos.
10. Use apropiada y adecuadamente las ayudas audiovisuales. Por ejemplo, en la pizarra nunca debe quedar escrito algo que no tenga nada que ver con la clase.
11. No se pase nunca de la hora.

EJERCICIO: Preparación y presentación de una clase breve

Distribuya las Hojas sueltas 10.1. Pida a los participantes que preparen en unos 30 a 45 minutos una clase breve sobre diseño de estudio, concentrándose en parte del contenido que aprendieron cuando se les asignó el Ejercicio 2 del Módulo 8 (Preparación del plan de una clase). Informe a los participantes que cada uno impartirá una clase de 3 a 5 minutos durante la sesión de microenseñanza sobre explicación. Mientras los participantes preparan el ejercicio con las Hojas sueltas 10.1, verifique su progreso y oriéntelos de ser necesario.

⁸ Gregory, I.D. 1975. A new look at the lecture method. British Journal of Educational Technology, 6(1):60-61.

Hojas sueltas 10.1. EJERCICIO 1: Preparación y presentación de una clase breve

1. Trabaje por sí solo.
2. Prepare una clase basándose en el plan para una lección que ya ha preparado sobre un aspecto del diseño de estudio (si necesita asesoramiento no dude en pedir la ayuda del facilitador).
3. Ha de impartir una clase de 3 a 5 minutos presentando parte de los textos preparados para la clase durante la sesión de microenseñanza sobre explicación.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 11

USO DE AYUDAS AUDIOVISUALES

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 11: USO DE AYUDAS AUDIOVISUALES

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Preparar una lista de las ayudas audiovisuales que puedan ser útiles en la enseñanza de investigación y de sus objetivos.
2. Someta a debate el por qué y el cómo utilizar hojas transparentes para proyección.

CONTENIDO

Ayudas audiovisuales (clase/debate)

Hojas transparentes para proyección (clase/debate)

Demostración de la forma de preparar hojas transparentes y de utilizar un proyector

Tareas individuales respecto a la preparación de hojas transparentes

Uso de hojas transparentes ya preparadas (durante una de las sesiones de práctica de enseñanza)

Debate y crítica

TEXTOS

Hojas sueltas 11.1. Ejercicio

AYUDAS AUDIOVISUALES (Clase/debate)**Introducción**

Nuestras clases, demostraciones y demás actividades de enseñanza son más eficaces utilizando una amplia diversidad de ayudas didácticas de tipo audiovisual. No es necesario que sean muy complicadas. Las ayudas pueden consistir meramente en una pizarra, en rotafolios, modelos, dibujos, fotografías, hojas sueltas y hojas de trabajo así como otras ayudas didácticas de tipo casero e improvisado. A pesar de los muchos adelantos tecnológicos recientes en cuanto a equipo audiovisual, las mejores ayudas didácticas son frecuentemente las más sencillas. En realidad algunas de las más eficaces ayudas son objetos comunes (p. ej., mapas trazados a mano para presentar una zona geográfica o un rotafolio para orientar en un conjunto de actividades). Las ayudas didácticas más apropiadas son aquellas que envían el mejor mensaje posible a los que aprenden. Los factores que han de tenerse en cuenta son la importancia del sonido, del movimiento y del color y la habilidad de las personas que utilizan las ayudas.

Las ayudas audiovisuales deben servir para que la audiencia siga mejor la sesión de enseñanza y recuerde aspectos importantes del mensaje. Esto significa que probablemente no han de ser una duplicación de las figuras o de las tablas presentadas en las hojas de la lección. Por ejemplo, si el instructor está examinando 10 coeficientes de regresión, en la ayuda visual deberían destacarse solamente aquellos que son importantes o acerca de los cuales se desee conversar concretamente.

Clases de ayudas audiovisuales y sus objetivos

Las siguientes ayudas didácticas ordinarias pueden ser particularmente útiles al enseñar o facilitar proyectos de investigación:

- Pizarra
- Rotafolios
- Hojas sueltas
- Hojas transparentes para proyección
- Diapositivas de 35 mm
- Grabaciones (p. ej., cintas magnetofónicas, cintas vídeo)
- Materiales de visualización (p. ej., mapas, carteles, cuadros, diagramas, y carteleras de anuncios)

Las ayudas didácticas deben utilizarse adecuadamente y por motivos justificados.^{1 2 3}

En la tabla presentada en las páginas que siguen se resumen las clases principales de ayudas audiovisuales y sus objetivos en relación con los cursos de capacitación. (Puede pedirse a los participantes que aporten sus propias ideas respecto a la forma en que cada una de las ayudas didácticas haya de utilizarse. Es útil, de ser posible, presentar algunos ejemplos para compartirlos con toda la clase).

¹ Duane, N.F. 1979. An audio-visual overview. Nurse Educator, julio/agosto:7-9.

² Strader, M.K. 1987. Guidelines for a first lecture. Nurse Educator, enero/febrero:36.

³ Rewfrow, D.; Impara, J.C. 1989. Making academic presentations effectively. Education Researcher, marzo:20.

Tabla 11.1. Ayudas audiovisuales

TIPO	OBJETIVO
Pizarra	
<ul style="list-style-type: none"> • Tablero cuadrado o rectangular de superficie lisa con madera dura diseñado para ser utilizado con marcadores o tizas de color y fácil de borrar 	<ul style="list-style-type: none"> • Para anotar ideas espontáneas • Para deducciones con fórmulas • Para enumerar los temas • Para hacer bosquejos de diagramas
Rotafolio	
<ul style="list-style-type: none"> • Una ancha tira de papel sujeta a un caballete • Usada con lapiceros de color que no puede borrarse 	<ul style="list-style-type: none"> • Para listas e ilustraciones de carácter más permanente que las que se escriben en la pizarra • Para preparar de antemano los temas del debate, ilustraciones detalladas y gráficos • Un método excelente para refrescar la memoria. Ayuda enormemente a dirigir la atención de la clase hacia el tema después de una interrupción (si el tema está incluido en la lista que figura en el rotafolio).
Hojas sueltas	
<ul style="list-style-type: none"> • Textos especialmente preparados o copiados de fuentes que los participantes no tienen fácilmente a su alcance. • Las hojas sueltas no son sustitutos de clases/debates, etc. Deberían emplearse como complemento de los textos de las lecciones que se estén enseñando. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden distribuirse antes de la clase como textos adicionales de lectura. • Los puntos principales de las hojas sueltas deben señalarse a la atención de los participantes y someterse a debate durante la clase.
Hojas transparentes de proyección	
<ul style="list-style-type: none"> • La forma más popular de ayuda audiovisual • Para que puedan utilizarse las hojas transparentes se requiere contar con un proyector y con una pantalla de proyección 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden utilizarse de diversos modos para informar, enseñar nuevas técnicas o influir en la actitud de los que participan. • Son particularmente útiles para instruir a grupos numerosos.

Tabla 11.1. Ayudas audiovisuales (cont.)

TIPO	OBJETIVO
Diapositivas de 35 mm	
<ul style="list-style-type: none"> • Para utilizar las diapositivas es necesario contar con un proyector y con un carrusel en el que se insertan las diapositivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Lo mismo que las hojas transparentes para proyección, puede utilizarse una serie de diapositivas para informar, enseñar técnicas, o influir en la actitud de los participantes, ya sea en el estudio individual o por grupos.
Grabaciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Cintas magnetofónicas, cintas vídeo, películas, etc. • Pueden prepararse para grupos o para individuos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden servir como documentación o resumen de una charla. • Pueden utilizarse para grabar entrevistas, estudios de casos, o situaciones de puesta en escena. • Pueden utilizarse para grabar descripciones o instrucciones de procedimientos, y el que las escucha o visualiza puede examinarlas, practicarlas o dar una respuesta de palabra.
Materiales de visualización	
<ul style="list-style-type: none"> • Pueden ser mapas, carteles, cuadros, diagramas, etc., y objetos reales o simulados 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede servir como ilustración útil en ayuda de la explicación de conceptos y principios. • Algunos materiales de visualización (p. ej., cuadros, tablas) pueden distribuirse individualmente a los participantes.

Resumen

Las ayudas didácticas que acaban de presentarse son útiles en la enseñanza de la investigación. No obstante, su valor es sencillamente el de una ayuda, pues no puede olvidarse que se trata sencillamente de ayudas audiovisuales. Deberían utilizarse en apoyo de otros conceptos para aclararlos cuando no puedan expresarse meramente con palabras. Pero no deben ser un sustituto de una buena enseñanza y de una buena organización. Incluso las mejores ayudas serán incapaces de compensar las deficiencias de una clase mal preparada.

HOJAS TRANSPARENTES PARA PROYECCIÓN (Clase/debate)⁴

¿Qué es una hoja transparente para proyección?

En la mayor parte de los casos se trata de una hoja de material transparente, tal como acetatos, con textos escritos o gráficos sobre la misma que se proyectan a distancia sobre una pantalla.

El proyector es una de las ayudas audiovisuales más sencillas. Su funcionamiento requiere solamente la costumbre de utilizar un conmutador para encender o apagar y un regulador para enfocar.

¿Para qué pueden utilizarse las hojas transparentes?

Las hojas transparentes de proyección pueden utilizarse para lograr una diversidad de objetivos de la instrucción.

- Al proyectar las hojas en un cuarto semioscuro se dirige la mirada de todos los participantes hacia la pantalla.
- Los colores brillantes y la diversidad de formas atraen la atención de los alumnos.
- La visualización de conceptos básicos ayuda a que los alumnos se concentren en el tema y ayuda a destacar puntos importantes.
- Las hojas transparentes pueden utilizarse para presentar hechos, suscitar preguntas, ilustrar conceptos, reforzar lo aprendido, y hacer patentes las relaciones físicas y psicológicas.
- Pueden servir de introducción a otros métodos de instrucción, o de resumen, o de recordatorio visual de puntos importantes.
- Una buena preparación y presentación refuerzan la utilidad de las hojas transparentes.

Forma de preparar hojas transparentes para proyección

La preparación de una hoja transparente para proyección que sea eficaz exige:

- conocimiento del tema;
- técnicas de diseño;
- sentido visual;
- dotes de comunicación;
- técnicas de producción; y
- artes gráficas.

⁴ Bauman, K.; Kunka, A.K. 1979. Overhead transparencies; the overhead medium. Nurse Educator, julio/agosto: 21-15.

Las hojas transparentes pueden prepararse mediante dos procesos:

- Proceso directo - se preparan sencillamente escribiendo o dibujando en películas de acetato de resina transparentes, con lapiceros de punta de fieltro o con lapiceros de cera.
- Proceso al calor - estos se preparan tomando el material original (tipografiado, escrito o dibujado) o los textos impresos y transfiriéndolo a la película mediante una máquina copiadora de termo-facsímile.

Al preparar las hojas transparentes deben utilizarse como directrices unas pocas reglas sencillas:

1. Limitar cada hoja a una idea o concepto principales.
2. Utilizar un número pequeño de palabras (máximo: 7 palabras por línea; 7 líneas por página).
3. Recordar que las minúsculas son más fáciles de leer que las mayúsculas.
4. En los títulos deben utilizarse letras de tamaño mayor que en el resto del texto. (Por lo menos, las letras deberían ser de una altura de 0,5 cm).
5. Destacar los conceptos principales subrayándolos, sombreándolos o encuadrándolos.
6. En la presentación deben estar en armonía el tipo de las letras y la estructura.
7. Centrar los textos, dejando más espacio en blanco en la partes superior e inferior que en los márgenes.
8. Dejar más espacio alrededor de una serie de items de una figura o tabla que entre los items del grupo.
9. Usar lápices de color.
10. Aplicar la imaginación al trazado de los gráficos y al texto. Por ejemplo, preparar hojas transparentes de distintos colores y utilizarlas en serie para ilustrar ideas, insertando una por encima de la otra. Simplificar dibujos complejos.

Cómo presentar hojas transparentes para proyección

El proyector es una de las ayudas audiovisuales de uso más sencillo. Es particularmente útil para instruir a grupos grandes y puede utilizarse en todos los niveles educativos. Síganse los pasos sencillos presentados a continuación:

1. Coloque el proyector en la parte delantera del aula y póngase usted mismo a un lado sentado o de pie y de cara al grupo.
2. Coloque la pantalla en la pared delantera. (A veces podría utilizarse la misma pared como pantalla de proyección).
3. Disminuya la luz del aula a un nivel moderado. (En la mayoría de los casos es necesario apagar las luces).

4. Coloque la hoja transparente hacia arriba sobre la placa grande del proyector. Pulse el interruptor de encendido y controle el regulador de enfoque de la proyección.
5. De ser necesario, utilice un puntero para indicar ideas concretas al hablar y si corresponde, para destacar diversas secciones sucesivas de la hoja transparente, punto por punto.
6. Usted mismo lea e indique las cosas en la hoja transparente en lugar de dirigirse a la pantalla.
7. Cuando la hoja transparente ya no sea necesaria apague el proyector y encienda las luces.

Resumen

Al utilizar ayudas audiovisuales atienda a las siguientes sugerencias:

- Prepare de antemano las ayudas audiovisuales (hojas transparentes, hojas sueltas, modelos, cuadros, etc.).
- Reduzca los detalles a un mínimo.
- Ponga en actividad las ayudas solamente cuando esté hablando de ellas.
- Explique a la audiencia las ayudas audiovisuales.
- Hable con la audiencia y no con las ayudas.
- Practique de antemano el uso de sus ayudas audiovisuales.
- Asegúrese de que la impresión es grande y legible.

EJERCICIO

Entregue las hojas sueltas 11.1. Pida a los participantes que trabajen individualmente para preparar una o dos hojas transparentes que puedan utilizarse en la clase que ellos mismos hayan preparado anteriormente en el curso. Según lo mencionado en las hojas sueltas, utilizarán la hoja transparente cuando presenten parte, o la totalidad de su clase, durante una de las sesiones de práctica de técnicas de enseñanza denominadas microenseñanza o enseñanza de conjunto. Esté a disposición de todos durante el período de trabajo individual para ayudar a cualquiera que lo necesite.

Hojas sueltas 11.1. EJERCICIO

1. Trabaje por sí solo.
2. Prepare una o dos hojas transparentes que pueda utilizar en la clase que preparó anteriormente.
3. Presente sus hojas transparentes durante las sesiones de práctica de técnicas de microenseñanza o de la enseñanza de conjunto.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 12:

MICROENSEÑANZA

A: INTRODUCCIÓN

B: EXPLICAR

C: PREGUNTAR Y ESTIMULAR

D: TÉCNICAS DE LA ENSEÑANZA DE CONJUNTO

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 12A

MICROENSEÑANZA: INTRODUCCIÓN

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 12A: MICROENSEÑANZA: INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Explicar lo que es la microenseñanza y por qué tiene tanta importancia para la capacitación de instructores en ISS.

CONTENIDO

Orientación a los facilitadores sobre técnicas de microenseñanza

Introducción a la microenseñanza (clase/debate)

ORIENTACIÓN PARA LOS FACILITADORES

Preparación de un programa de microenseñanza

El módulo sobre microenseñanza (Módulo 12) se subdivide en cuatro submódulos:

- **Módulo 12A:** Introducción a la microenseñanza
- **Módulo 12B:** Clase/debate sobre la forma de explicar, seguidos de una sesión de práctica de microenseñanza aplicando esta técnica
- **Módulo 12C:** Clase/debate sobre la forma de preguntar y estimular, seguidas de una sesión de práctica de microenseñanza aplicando esta técnica
- **Módulo 12D:** Clase/debate sobre la enseñanza de conjunto, seguidas de una sesión práctica aplicando esta técnica.

A no ser que se asigne tiempo suficiente a los participantes para que preparen durante la clase las sesiones de práctica, debe programarse cada sesión el día siguiente a la clase/debate sobre las técnicas de que se trate.

Cada uno de los participantes debe tener oportunidad de practicar las técnicas de explicar y de preguntar y estimular, y la mayoría de los participantes debería tener la oportunidad de practicar las técnicas de enseñanza de conjunto.

Si no hubiera tiempo para todas las sesiones propuestas en los Módulos 12A a 12D, podría omitirse el Módulo 12D relativo a las técnicas de la enseñanza de conjunto. Si todavía fuera necesario eliminar parte de los textos, podría suprimirse el Módulo 12A relativo a explicar, puesto que esta técnica será la que mejor conocen muchos de los participantes. Sin embargo, de ser posible, es aconsejable incluir la sesión sobre explicar puesto que con ella los participantes tímidos tendrán la oportunidad de practicar la técnica en la que se sienten de algún modo más seguros, antes de pasar a las técnicas más exigentes tales como las de preguntar o facilitar el trabajo de grupos pequeños.

A continuación se presentan las directrices generales destinadas a los facilitadores sobre la forma de hacer los planes y dirigir sesiones de microenseñanza. Seguidamente se presenta una introducción general a la microenseñanza que podría presentarse a los participantes.

Directrices para la preparación de sesiones de microenseñanza

Antes de la sesión

1. Organizar las sesiones de microenseñanza para explicar y preguntar. (Véase el Anexo 12A.1).

Puede optar por la alternativa 1, que comprende:

- enseñar, someter a crítica;
- modificación de planes, modificación de la enseñanza; y
- modificación de la crítica;

o la alternativa 2 que comprende sencillamente:

- la enseñanza y la crítica.

En la alternativa 1, el participante-profesor A enseña y recibe la crítica. Seguidamente, mientras que A modifica sus planes de presentación, B enseña y recibe la correspondiente crítica. A continuación, A modifica su forma de enseñar y se somete a crítica mientras que B modifica sus planes. Por último B vuelve a enseñar y recibe una nueva crítica, C enseña y así sucesivamente.

Si el tiempo y las circunstancias no permiten aplicar la alternativa 1 empléese la alternativa 2, que consiste solamente en enseñar y en criticar a uno de los participantes-profesores cada vez. En esta alternativa no están implicados la modificación de los planes ni la modificación de la enseñanza de cada lección, lo cual podría ser una experiencia útil de enseñanza por sí misma.

La sesión sobre técnicas de la enseñanza de conjunto se organiza de forma muy análoga a la alternativa 2 (véase el Anexo 12A.1), cada uno de los participantes-profesores enseña y recibe la crítica, antes de que se pase al siguiente.

2. Emplee tiempo suficiente para organizar adecuadamente el entorno físico:

Si se dispone de equipo vídeo:

- Prepare un "estudio" (en un entorno insonorizado);
- Compruebe que funciona adecuadamente todo el equipo de TV, vídeo, y tomavistas; y
- Disponga lo necesario en el "aula" por ejemplo:
 - un pupitre o plataforma para participante-profesor y sillas para 5 a 7 alumnos;
 - un proyector de hojas transparentes y un proyector de diapositivas o una pizarra.
- Disponga una sala de "observación" en la que haya:
 - suficiente número de sillas en la parte de atrás del aula para los facilitadores y para el resto de los participantes.
- Prevea una zona para modificación de planes;
- Tenga preparado un cronómetro.

Si no dispusiera de equipo vídeo, puede utilizarse una grabadora. En tales casos:

- Prepare el magnetófono y por lo menos dos cintas de 60 minutos (que basten para una sesión de 2 horas);
- Practique el funcionamiento de la grabadora; y
- Disponga lo necesario en el estudio, en el aula y en la sala de observación lo mismo que si estuviera utilizando el equipo vídeo.

De ser necesario pueden realizarse las sesiones sin el uso de equipo vídeo ni de una grabadora.

3. Si utilizara equipo vídeo, instruya brevemente a los técnicos vídeo respecto a:
 - Hacia dónde han de enfocar la cámara durante las sesiones de microenseñanza (p. ej., enfocarlas hacia las actividades de los participantes-profesores, la forma en que utilizan las ayudas, y las actividades de los alumnos que intervengan en la clase); y
 - Reproduzca las imágenes de la cinta inmediatamente después de cada sesión de enseñanza.
4. Asigne tiempo suficiente para que los participantes preparen cada sesión de microenseñanza (de preferencia con un día de antelación).

Durante la sesión

1. Inmediatamente antes de que empiece la sesión asegúrese de que:
 - Están en condiciones de funcionar y colocados donde corresponda el equipo vídeo y la grabadora;
 - Están preparadas el aula, el espacio para observación y las zonas para modificación de planes.
2. Para cada sesión de práctica seleccione al profesor y a 5 ó 6 estudiantes; asigne al resto la función de observadores.
3. Haga que los participantes se sientan a gusto. (Esta debería ser una sesión agradable).
4. Explique brevemente el proceso (una vez más), de ser necesario.
5. Use el cronómetro y sea fiel al programa.
6. Si la técnica (de explicar o de preguntar) se presenta bien, puede que no sea necesario volver a hacer planes. Ajuste consiguientemente el programa y la logística.
7. Utilice las guías de evaluación (hojas sueltas en la parte posterior de los Módulos 12B, 12C y 12D) para evaluar a los participantes-profesores.
8. Pida que los observadores hagan una evaluación de cada participante-profesor, mediante las mismas guías de evaluación. También pueden recibir una copia de las guías todos los participantes.
9. Si no se utiliza una cinta vídeo, asegúrese de mencionar y someter a crítica el comportamiento corporal tanto del participante-profesor como el de los estudiantes.

Después de la sesión

1. Prepare una reproducción de la cinta magnética o de la grabación magnetofónica.
2. Cambie el sitio de los asientos para que todos estén cara a cara o frente al aparato de TV (participante-profesor, estudiantes, observadores y facilitador).
3. La sesión de crítica es una parte muy importante del ciclo de microenseñanza y es en sí misma bastante difícil. Durante la primera sesión, el facilitador puede iniciar la sesión de crítica. Sin embargo, en general:

- Empiece pidiendo al participante-profesor que haga una evaluación de su actuación. Le puede preguntar: "¿cuál es su impresión?" o "¿podría describirnos lo que ha hecho?".
 - A esto puede seguir una evaluación de los colegas y después del facilitador.
 - Las sesiones de crítica deberían constituir para los participantes una experiencia notable de aprendizaje y de aplicación de medidas correctivas.
4. Interrumpa en cualquier momento de la sesión de crítica la grabadora si desea concentrarse en un determinado aspecto del comportamiento.

Sugerencias para una sesión eficaz de crítica

El resultado de las sesiones de microenseñanza debería ser que los participantes reconozcan si han actuado bien o deficientemente, y el por qué y el cómo corregir la situación. Las sesiones de crítica deberían constituir una ocasión para que los participantes aprendan la forma de corregir su comportamiento negativo y a preservar sus actitudes positivas. A continuación se presentan algunas sugerencias para hacer que las sesiones sean más eficaces:

1. Empiece insistiendo en los aspectos positivos. Incluso en la peor de las actuaciones existen aspectos positivos que uno debe esforzarse por identificar. Por ejemplo, podría concentrarse en la voz, presencia o apariencia general del participante-profesor. Por lo demás, concéntrese en aspectos más importantes de la técnica que esté presentando.
2. Si algunos aspectos de la actuación han sido buenos, asegúrese de que los menciona de modo convincente. **Por ejemplo:**

"Esto ha sido realmente excelente porque...." (manifestando al mismo tiempo con gestos su aprobación).
3. Si algunos de los aspectos de la microenseñanza son claramente incorrectos, deben indicarse, pero diestramente evitando que la persona se sienta humillada. **Por ejemplo:**
 - Señale exactamente lo que el participante-profesor ha hecho erróneamente (en la reproducción vídeo) y la reacción de los alumnos. Seguidamente pregunte a los alumnos, "¿por qué reaccionó de este modo?" las respuestas pueden ayudar a que el participante-profesor comprenda sus errores y la forma en que influyeron en los alumnos.
 - Diga "como alternativa a lo que ha hecho yo propondría..."
 - Pida al participante-profesor o a todo el grupo "si se le diera otra oportunidad de enseñar, ¿qué es lo que haría de modo distinto?"
4. Haga un resumen de los comentarios ya presentados (de ser posible) para que el profesor reciba una nueva impresión de su éxito (o de que su actuación pudiera haber sido mejor, según el caso). Por ejemplo diga:

"Fue una buena, o excelente sesión. Lo mejor de esta clase ha sido que..." o

"Lo que habría de mejorar es...."

5. Las sesiones de crítica presentan muchas oportunidades de intercalar el buen humor y formas amigables de sonreír a costa de otros. Aproveche, o incluso cree estas oportunidades con la mayor frecuencia posible, al mismo tiempo que capta los sentimientos de los participantes que pudieran tener cierta tendencia a la egolatría.
6. Concluya la sesión con un tono de alegría.

MICROENSEÑANZA - INTRODUCCIÓN (Clase/debate)

¿Qué es la microenseñanza?¹

Es un concepto de capacitación que coloca a los alumnos en un encuadre práctico de enseñanza, en el que se reducen las complejidades normales del aula y en el que el alumno recibe una multitud de reacciones respecto a su actuación.

Es un encuentro de profesor y alumnos a escala reducida, en el que se simplifica deliberadamente la situación de enseñar, basándose en la creencia de que la enseñanza consiste en una serie de actividades independientes que pueden aislarse y practicarse.

Un aspecto único y vital de la microenseñanza es suministrar la reacción de los alumnos como parte del ciclo de microenseñanza. Las guías de evaluación pueden ayudar al que actúa de profesor, a los colegas, y al facilitador, a concentrarse en determinados comportamientos durante la sesión de práctica. Si se hace eficazmente puede utilizarse la reacción de los presentes a que ayuden al participante a mejorar inmediatamente su actuación.

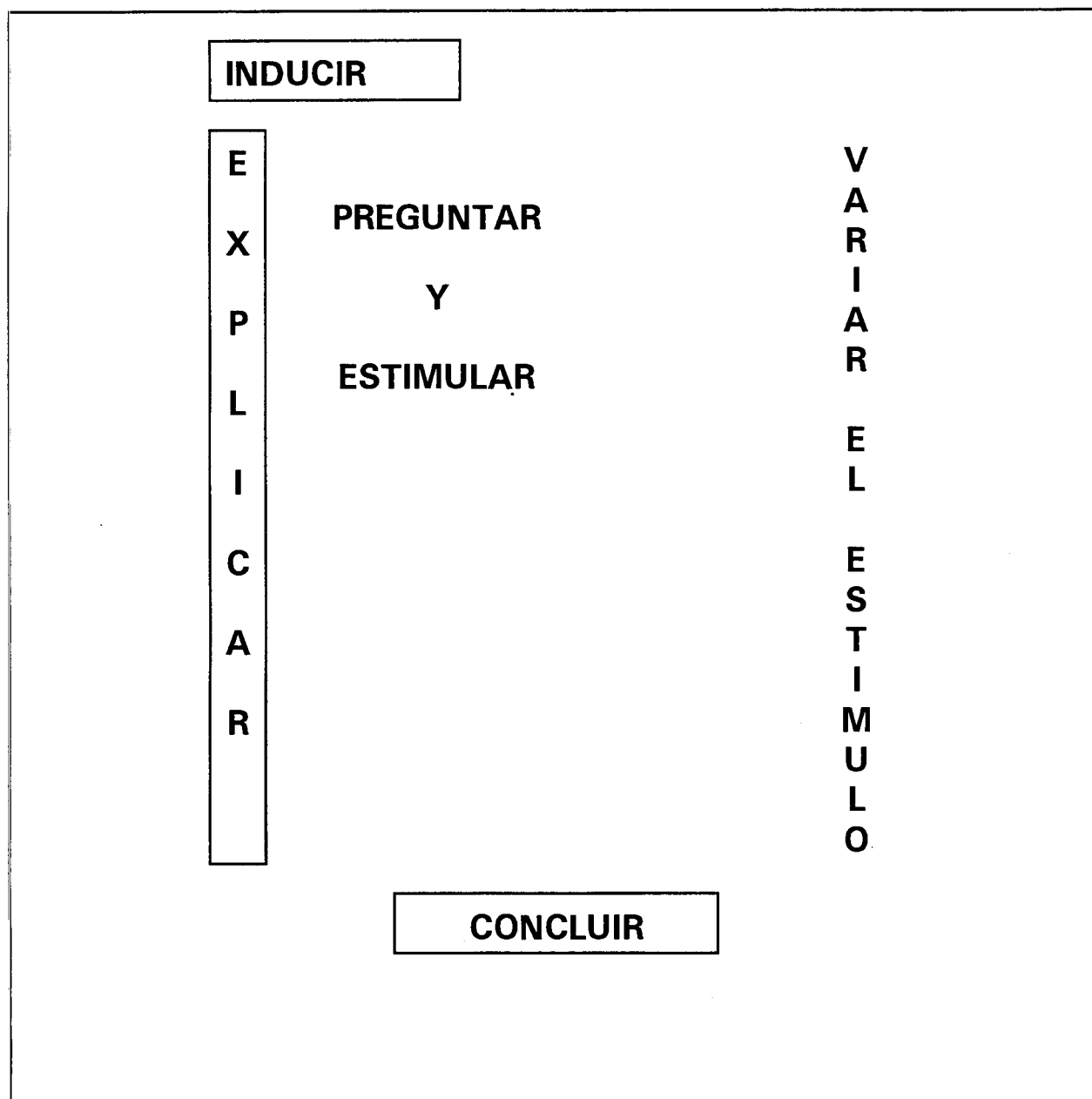
Las técnicas concretas que se han identificado como actividades que pueden aislarse y enseñarse son:

1. **Inducir** - La habilidad de preparar una clase para enseñar, frecuentemente mediante una analogía, una demostración o una pregunta orientada.
2. **Explicar** - La habilidad de utilizar ejemplos orales y visuales e ilustraciones en el momento oportuno de un debate.
3. **Preguntar y estimular** - La habilidad de hacer preguntas claras y provocativas y de elogiar las respuestas de los alumnos.
4. **Concluir** - La habilidad de llevar a su término una actividad de enseñanza de forma que no solamente se resuma la actividad sino que se reúnan sus elementos en forma de nuevos conceptos o de un encuadre de aprendizaje. Al terminar la instrucción constituye un complemento de la inducción. (Véase la Tabla 12A.1).

En las sesiones de microenseñanza, se requiere que los participantes instruyan a 4 ó 5 alumnos, en un período de 5 a 7 minutos y que se concentren en apropiarse de una técnica concreta, p. ej., inducir, explicar o preguntar. El tramo de la lección se graba en vídeo y el participante y sus colegas, con el asistente o el facilitador, lo observan y analizan subsiguientemente.

¹ Cooper, J.M. 1968. Microteaching: a description. Stanford University Press. Stanford, CA, EUA.

Tabla 12A.1. Técnicas practicadas en la microenseñanza



¿Por qué es importante la microenseñanza en la capacitación de instructores para ISS?

Con la microenseñanza se desea refinar y aumentar la gama de posibilidades en el arte de enseñar de los profesores. La enseñanza de ISS implica explicar conceptos, principios y técnicas. También implica redactar cuestionarios, realizar entrevistas y enseñar estas técnicas a otros. Sea que se esté enseñando a un grupo pequeño o que se esté dando una clase en un gran anfiteatro, la práctica implicada en la microenseñanza puede ayudar a que los investigadores y los instructores sean más eficientes.

Anexo 12A.1. Otros programas para las sesiones de microenseñanza

1. MICROENSEÑANZA: SESIONES RELATIVAS A EXPLICAR Y PREGUNTAR

Alternativa 1

8:30	"A" enseña (5 minutos)		
8:35	"A" se expone a la crítica		
8:45	"A" vuelve a hacer sus planes (en otra sala)	8:45	"B" enseña (5 minutos)
		8:50	"B" se expone a la crítica
9:00	"A" vuelve a enseñar	9:00	"B" prepara nuevos planes
9:05	"A" se expone a la crítica		
		9:15	"B" vuelve a enseñar
		9:20	"B" se expone a la crítica
9:30	"A" enseña (5 minutos)		
<p>NOTA: En caso de que el participante haya comprendido la técnica y la haya ejecutado bien no es necesario volver a realizar planes o volver a enseñar. En tal caso, la próxima persona puede enseñar inmediatamente después de la primera crítica.</p>			

Alternativa 2

Cuando no hay tiempo suficiente para que pueda ejecutarse totalmente la alternativa 1, o cuando la logística sea demasiado complicada, puede aplicarse el siguiente programa:

8:30	"A" enseña	(5 minutos)
8:35	"A" se expone a la crítica	("A" toma nota de los cambios que es necesario incorporar pero no asigna tiempo para que vuelva a enseñar)
8:45	"B" enseña	(5 minutos)
8:50	"B" se expone a la crítica	("B" toma nota de los cambios que es necesario incorporar pero no se asigna tiempo para que vuelva a enseñar)

Si la actuación es terriblemente insatisfactoria (p. ej., no se da ninguna explicación ni se plantean preguntas), debería darse la oportunidad de nuevos planes, nueva enseñanza y nueva exposición a la crítica.

2. SESIÓN SOBRE TÉCNICAS DE ENSEÑANZA DE CONJUNTO

14:00 "X" enseña (7 minutos)

14:07 "X" se expone a la crítica

14:20 "Y" enseña

14:27 "Y" se expone a la crítica

NOTA: Puede ampliarse, si se desea, el tiempo de enseñanza a 10 minutos. El tiempo de crítica puede ser algo más prolongado, no es necesario repetir la parte de enseñar.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 12B

MICROENSEÑANZA: EXPLICAR

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 12B: MICROENSEÑANZA: EXPLICAR

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Describir lo que significa "explicar".
2. Enunciar tres clases de explicación.
3. Demostrar la técnica de explicar.

CONTENIDO

Técnica de la microenseñanza de explicar (clase/debate)

Sesión de práctica de microenseñanza - Explicar

TEXTOS

Hojas sueltas 12B.1 Sesión de práctica de microenseñanza: explicar

Hojas sueltas 12B.2 Guía para la evaluación de una sesión de práctica de microenseñanza: explicar

LA TÉCNICA DE EXPLICAR EN LA MICROENSEÑANZA (clase/debate)

¿Quién es el que explica?

Explicar consiste en hacer que otra persona comprenda¹

La acción implica al que explica, a la persona que recibe la explicación y algo que se explica. La persona que explica desea habitualmente aclarar algo (un problema, un procedimiento o un concepto), a otra persona, o a un grupo, que se supone que tratan de comprender. La comprensión y la explicación son ambos procesos activos - el que escucha debe tratar de establecer la conexión entre lo que conoce y lo que el que explica está diciendo o demostrando y el que explica debe tratar de que las conexiones sean claras y de que tengan sentido.

Clases de explicación

Pueden considerarse tres tipos principales de explicación:²

- Interpretativa;
- Descriptiva; y
- Razonada.

Las tres clases corresponden a las preguntas qué, cómo y por qué.

En una **explicación interpretativa** se especifica el significado central de un término o enunciación o se aclara un asunto. Por ejemplo:

- ¿Qué es una entrevista?
- ¿Qué es la investigación sobre sistemas de salud?
- ¿Qué significa validez y fiabilidad?
- ¿Qué es la técnica de grupo nominal?

En una **explicación descriptiva** se describe un proceso, estructura o procedimiento. Por ejemplo:

- ¿Cómo se lleva a cabo una entrevista?
- Describa el proceso de la ISS
- ¿Cómo se asegura que la investigación sea válida y fiable?
- ¿Cómo se lleva a la práctica la técnica de grupo nominal?

¹ Brown, G. 1978. Lecturing and explaining. Methuen & Co. Ltd, Londres, Inglaterra, p. 7-9.

² Ibid., p.9.

Una **explicación razonada** se concentra en principios o generalizaciones, motivos y obligaciones o valores y pueden incluirse las causas. Por ejemplo:

- ¿Por qué tenemos que hacer entrevistas?
- ¿Por qué necesitamos la ISS?
- ¿Por qué nos preocupan tanto la validez y la fiabilidad?
- ¿Cuál es el valor de la técnica de grupo nominal?

Formas de explicar

En las tres clases de explicaciones, los profesores aplican en la mayoría de los casos como técnica el uso de ejemplos o ilustraciones. Los ejemplos son necesarios a fin de:

- Esclarecer, verificar o dar un fundamento a los conceptos; y
- Ayudar a que el alumno aplique a un caso concreto los principios y generalizaciones.

Por ejemplo, pueden explicarse los términos validez y fiabilidad mediante ejemplos e ilustraciones.

NOTA:

En este momento el facilitador del módulo puede pedir a otro facilitador que haga una demostración breve de explicación en la que estén implicados ejemplos e ilustraciones con los textos del Anexo 12B.1. Más tarde, se someten a debate aspectos importantes de la demostración enlazándolos con la presentación de enfoques deductivos e inductivos que sigue a continuación.

Las ideas pueden explicarse de dos maneras:

Deductivamente

Se presenta una generalización o un principio y se deducen ejemplos de tal principio

Inductivamente

Se presentan un ejemplo o un conjunto de observaciones y se desarrollan o inducen principios o generalizaciones basados en estas observaciones.

Por ejemplo, un tema tal como el de las preguntas flexibles puede explicarse deductivamente o inductivamente.

Deductivamente

1. Empiece la explicación definiendo lo que es la pregunta flexible. Dé un ejemplo.
2. Profundice en la definición (p. ej., qué significa una "respuesta libre").

Inductivamente

1. Empiece describiendo un escenario en el que una proporción elevada de miembros del Comité de salud de aldea abandonan esta función. Pida a uno de los alumnos que actúe en escena como informador clave de la aldea.

3. Pida a los participantes que proporcionen sus propios ejemplos de preguntas flexibles.
4. Someta a debate sus preguntas y la gama de respuestas que puedan darse.
5. Haga destacar la relación entre los ejemplos de la etapa 3 y la definición o principio presentados en la etapa 1.

Resumen

Al usar un enfoque deductivo el instructor explica plenamente el principio para que los participantes puedan **deducir** ejemplos del principio.

Pregúnteles "¿por qué piensan que dejaron de asistir a la reunión los miembros del Comité de salud de la aldea?"

Entre las respuestas posibles podrían citarse:

- personalidades incompatibles
- diferencias en cuanto al nivel de educación o económico
- horas inconvenientes para las reuniones
- pocos incentivos, etc.

P. ¿cómo describiría tales respuestas?

R. "son opiniones o pensamientos que nos vienen a la mente"

P. ¿por qué dijo lo que dijo?

R. "porque...."

2. Formule ahora otra pregunta (taxativa)

P. "¿Piensa usted que las horas inconvenientes de la reunión influyen en la elevada proporción de abandonos?"

R. "Sí" o "No"

3. Dirija la atención de los participantes a las dos clases de preguntas.

P. "¿Cuál es la diferencia entre las dos primeras preguntas y la tercera?"

R. Después de un sondeo, de instancias, etc. la respuesta definitiva sería probablemente "preguntas flexibles y preguntas taxativas".

4. Puede orientar a los participantes para que generalicen acerca de la relación entre preguntas flexibles y respuestas libres y entre preguntas taxativas y respuestas forzadas.

Resumen

Al emplear el enfoque inductivo, el instructor da uno o más ejemplos, y seguidamente ayuda a los participantes a que concluyan con el principio general.

Tanto el proceso deductivo como el inductivo promueven el aprendizaje. El aprendizaje deductivo ayuda a los participantes a someter a prueba teorías y a aplicarlas a la solución de problemas. El aprendizaje inductivo les ayuda a generalizar conceptos y teorías obtenidos de la experiencia.

Principios directivos para que las explicaciones sean interesantes

- Adoptar ya sea el método deductivo o el inductivo.
- Destacar mediante gestos, movimientos y cambios en el tono de la voz.
- Utilizar lenguaje sencillo.
- Aplicar pausas apropiadas.
- Utilizar la pizarra para indicar puntos esenciales.
- Variar el ritmo de la presentación.
- Intercalar elementos humorísticos.
- Utilizar cuando sea posible ejemplos.

RESUMEN

Explicar es una parte esencial de la enseñanza. Explicar consiste en hacer que la audiencia comprenda lo que antes no entendía. Los profesores eficientes explican mediante la terminología correcta, ejemplos y una organización hábil de las ideas.

Para enseñar un tema los profesores pueden utilizar el enfoque deductivo o el inductivo. Al aplicar el enfoque deductivo, el profesor explica plenamente el principio y pide a los participantes que **deduzcan** ejemplos. Al aplicar el enfoque inductivo el profesor da ejemplos y ayuda a los participantes a que lleguen al principio general. Ambos enfoques promueven el aprendizaje.

INSTRUCCIONES PARA LA SESIÓN DEL DÍA SIGUIENTE: sesión de práctica de microenseñanza - explicar

Entregue a todos los participantes las hojas sueltas 12B.1 (las instrucciones para la sesión sobre explicar). Describa la forma en la que los participantes deben prepararse para la sesión práctica, repasando las instrucciones de las hojas sueltas. Mencione que los participantes, si lo desean, pueden utilizar para sus presentaciones parte de lo que prepararon en la clase anterior sobre tipo de estudio. Destaque que el tema puede ser sencillo y breve, puesto que el presentador dispondrá solamente de 5 minutos. (Mencione que las sesiones de práctica se tomarán en vídeo y se reproducirán más tarde para la crítica, si así se ha proyectado).

SESIÓN DE PRÁCTICA DE MICROENSEÑANZA - Explicar

Directrices para organizar y realizar una sesión de práctica de microenseñanza

Antes de la sesión:

1. Lea las directrices para la preparación de sesiones de microenseñanza (Módulo 12A) y siga las instrucciones.
2. Lea las sugerencias para una crítica eficaz (también en el Módulo 12A).
3. Describa a los participantes la logística y la programación de la sesión práctica, así como la forma en que han de ser criticados.
4. Entregue la guía de evaluación (Hojas sueltas 12B.2) y explique la forma de emplearla.

Durante la sesión y después de ella:

1. Siga las directrices del Módulo 12A.

Hojas sueltas 12B.1. Sesión de práctica de microenseñanza: explicación

Instrucciones a los participantes:

1. Respecto a un tema de ISS, trabaje por sí solo para preparar una clase de 5 minutos (como máximo) aplicando la técnica de explicar. Tome como orientación las siguientes etapas:
 - Decida con precisión lo que ha de explicar
 - Señale los puntos clave
 - Diseñe la explicación mediante un enfoque inductivo o deductivo, usando ejemplos e ilustraciones que sean apropiados
 - Haga un resumen
2. Dé la clase durante la sesión de práctica.
3. Seguirá a esto una sesión de retroinformación en la que se incluirá la reproducción vídeo y la crítica de su actuación. No tenga reparos en criticar su propia actuación en la sesión de práctica. También pueden presentar sus sugerencias los demás participantes y el facilitador.

Hojas sueltas 12B.2. Guía de evaluación de la sesión de práctica de microenseñanza: explicar

Nombre del participante-profesor:
Tema:

Nombre del evaluador:
Fecha:

Direcciones: marque (✓) en el cuadrado apropiado

Calidad del lenguaje	Sí	No	Comentarios
1. El profesor ha utilizado en su explicación un vocabulario apropiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Enfoques de la explicación			
2. El profesor empleó ejemplos pertinentes que se adaptaban a su explicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. El profesor empleó ilustraciones apropiadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. El profesor aplicó el enfoque deductivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. El profesor aplicó el enfoque inductivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Organización			
6. El profesor utilizó enunciaciones que enlazaban los diversos elementos de la explicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. El profesor resumió los puntos principales:			
• sucesivamente durante la explicación o	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• al final de la clase	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Énfasis			
8. El profesor destacó algunos puntos:			
• variando el tono de la voz;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• con gestos y movimientos;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• cuadros, demostraciones, u objetos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reacción			
9. El profesor verificó si los estudiantes habían comprendido los puntos principales de la clase pidiéndoles que proporcionaran ejemplos para ilustrar tales puntos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

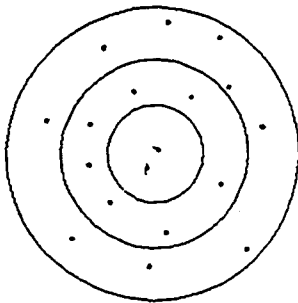
Anexo 12B.1. Demostración de la técnica de explicar en la microenseñanza

Explicar el concepto de validez y fiabilidad de las conclusiones de la investigación

Validez significa que las conclusiones son verdaderas.

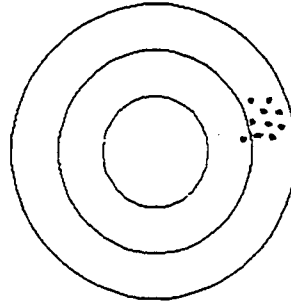
Fiabilidad significa que cualquier otra persona que utilizara el mismo método en las mismas circunstancias hubiera obtenido las mismas conclusiones.

En el diagrama que sigue se ilustran los conceptos de validez y de fiabilidad. Apuntamos al centro del blanco, si el tiro lo alcanza nuestras conclusiones son verdaderas. Si en intentos repetidos se logran resultados análogos, éstos son **fiables**.



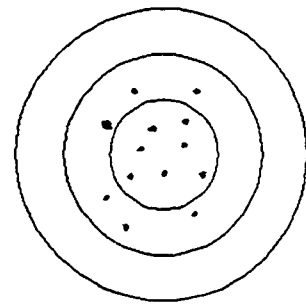
Ni válido ni fiable

El tiro no alcanza al centro del blanco, ni al mismo punto en repetidos intentos.



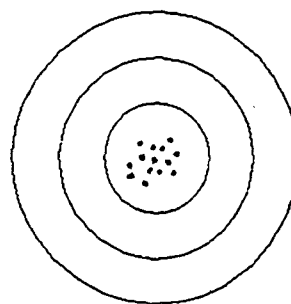
Fiable pero no válido

El tiro no alcanza al centro del blanco (es decir, no "válido") pero en intentos repetidos llega al mismo punto.



Bastante válido pero no muy fiable

El tiro se acerca bastante al centro del blanco (bastante válido) pero en repetidos intentos no se alcanza al mismo punto, unos van a la izquierda, otros a la derecha, etc. (no fiable).



Válido y fiable

El tiro alcanza al centro del blanco y en repetidos intentos al mismo punto.

Ilustrar el concepto con el siguiente ejemplo:

Cuatro equipos distintos de investigadores se dispusieron a determinar el peso de tres niños cuyos pesos verdaderos eran de 10 kg, 15 kg y 20 kg, respectivamente. Se utilizaron cuatro balanzas de peso distintas y se obtuvieron cuatro conjuntos distintos de resultados. Presente los resultados uno por uno y pida a los participantes que los clasifiquen como válido, fiable, ni válido ni fiable o válido y fiable. Cuando hayan dado sus respuestas presente la última columna de cada tabla.

Niño	Peso verdadero	Primer conjunto de resultados	Ni válido ni fiable
A	10 kg	8 kg	
B	15 kg	18 kg	
C	20 kg	19 kg	

Explicación: El primer conjunto de resultados no es válido porque las mediciones del peso no representan el peso verdadero. Tampoco es fiable porque las mediciones son a veces demasiado altas y a veces demasiado bajas y la diferencia relativa entre el peso medido y el peso verdadero varía de un niño a otro.

Niño	Peso verdadero	Segundo conjunto de resultados	Fiable pero no válido
A	10 kg	11 kg	
B	15 kg	16,5 kg	
C	20 kg	22 kg	

Explicación: El segundo conjunto de resultados no es válido porque las mediciones del peso no representan el peso verdadero. Es fiable porque las mediciones son demasiado elevadas en la misma proporción (10%) para cada niño.

Niño	Peso verdadero	Tercer conjunto de resultados	Bastante válido pero no fiable
A	10 kg	10,15 kg	
B	15 kg	14,85 kg	
C	20 kg	20,33 kg	

Explicación: El tercer conjunto de resultados es bastante válido porque las mediciones son casi el peso verdadero. No son fiables porque dos de las mediciones son demasiado elevadas y una es demasiado baja y la proporción por la que difieren respecto al peso verdadero es distinta para cada niño.

Niño	Peso verdadero	Cuarto conjunto de resultados	Válido y fiable
A	10 kg	10 kg	
B	15 kg	15 kg	
C	20 kg	20 kg	

Explicación: El cuarto conjunto de resultados es válido y fiable porque se han medido los pesos verdaderos y para cada niño.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 12C

MICROENSEÑANZA: PREGUNTAR Y ESTIMULAR

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 12C: MICROENSEÑANZA: PREGUNTAR Y ESTIMULAR

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Describir lo que significa: "preguntar y estimular".
2. Describir los tipos de preguntar básico y avanzado.
3. Describir diversas formas de utilizar con más eficacia el arte de preguntar.
4. Demostrar las técnicas de preguntar y estimular.

CONTENIDO

La técnica de microenseñanza: preguntar y estimular (clase/debate)

Sesión de práctica de microenseñanza: preguntar y estimular

TEXTOS

Hojas sueltas 12C.1. Sesión de práctica de microenseñanza: preguntar y estimular

Hojas sueltas 12C.2. Guía de evaluación para la sesión de práctica de microenseñanza: preguntar y estimular

LA TÉCNICA DE PREGUNTAR Y ESTIMULAR DE LA MICROENSEÑANZA (clase/debate)

¿Qué es preguntar?

Preguntar es una de las técnicas importantes de la enseñanza. Se ha dicho que es la más compleja de todas las técnicas de enseñanza y posiblemente una de las que menos se utiliza.

La finalidad de preguntar¹

1. Básica:

- Implicar activamente a los participantes en el proceso de aprendizaje;
- Despertar el interés y la curiosidad por el tema;
- Dirigir la atención a un punto particular o a un concepto concreto;
- Alentar a los participantes a que se acostumbren a hacerse preguntas a sí mismos y dirigirlos a otros; y
- Fomentar el arte de pensar.

2. Avanzada:

- Ayudar a los participantes a adquirir, organizar, emplear y evaluar la información;
- Ayudarlos a formular y expresar sus ideas basándose en la información disponible;
- Ayudarles a mejorar la opinión que tienen de sí mismos proporcionándoles la oportunidad de desarrollar nuevos modos de pensar.

Tipos de preguntas

Armonizando con estos dos conjuntos de finalidades, hay dos tipos importantes de preguntas: el tipo básico y el tipo avanzado (o de orden superior).²

Tipo básico de preguntas

Se utilizan mayormente las preguntas básicas para motivar y obtener la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Por consiguiente, las preguntas deben alentar a los estudiantes a que intervengan y las respuestas deben ser comprensibles. Corresponden a esta categoría dos tipos de preguntas: preguntas factuales o descriptivas y preguntas aclaratorias.

¹ Brown, G. 1975. Microteaching: a programme of teaching skills. Methuen & Co. Ltd, Londres, Reino Unido.

² Allen, D.; Ryan, K. 1969. Microteaching. Addison-Wesley, CA, EUA.

Ejemplos de preguntas factuales o descriptivas:

- "¿Cuáles son las actividades del comité de salud de aldea?"
- "¿Cuáles son en su opinión los motivos de que sea alta la proporción de personas que abandonan la tarea de miembros del comité de salud de aldea?"
- "¿Cómo garantiza que haya control de calidad en la recopilación de datos?"

Ejemplos de preguntas aclaratorias:

- "¿Podría decirme lo que entiende por esto?"
- "¿Cuáles son los motivos por los que afirma que la ignorancia es la razón principal de la escasa asistencia a las clínicas prenatales?"
- "¿Por qué afirma que debe supervisarse muy de cerca el proceso de recopilación de datos?"

Todas ellas son preguntas flexibles que alientan a que los participantes sean abiertos y a que no presupongan la respuesta que haya de darse. Las respuestas son sencillas y no amenazadoras. Alientan a pensar y despiertan el interés y la curiosidad, al mismo tiempo que se concentran en un punto o concepto particulares.

El tipo avanzado de preguntas

Las preguntas de tipo avanzado, o de orden superior, instan a los participantes a pensar más allá de los hechos, descripciones, o conjunto de circunstancias. Ayudan a los participantes a establecer relaciones, a contraponer los conceptos y principios, a inferir, a comprender causa y efecto y a elaborar reglas y principios en lugar de definirlos meramente. Además, ayudan a los participantes a aplicar libre y críticamente sus ideas.

Ejemplos de preguntas de orden superior son:

- "¿Cuál es la relación entre pobreza y enfermedad?"
- En su estudio, ha descubierto que los niños con educación preescolar tienen más éxito en la escuela primaria:

"¿Por qué no puede todavía llegar a la conclusión de que la educación preescolar lleva a un mejor rendimiento en la escuela?"
- "Después de señalar los factores desconcertantes, ¿qué generalizaciones puede hacer respecto a la relación entre educación preescolar y rendimiento en la escuela primaria?"

Empleo de las preguntas

Hay varios modos sencillos de hacer que el arte de preguntar sea eficaz:^{3 4}

1. Enunciando

- Haga preguntas breves y emplee palabras con las que los participantes se sientan familiarizados.
- Enuncie las preguntas dando una pista a los participantes menos capaces para que puedan dar la respuesta.

2. Enfocando

- Empiece con una pregunta amplia y relativamente sencilla en la que estén implicados el mayor número posible de participantes.
- Seguidamente, a medida que se recopila información, concéntrese en una sola tarea o aspecto del tema.

Por ejemplo:

- "¿Qué clase de preguntas pueden emplearse en un cuestionario?"
- "¿Qué otra clase de preguntas podrían emplearse?"
- "¿Qué entiende por pregunta flexible?"
- "Dé un ejemplo de una pregunta flexible"
- "¿Cuáles son las ventajas de las preguntas flexibles?"

Las tres últimas preguntas se dirigen a un aspecto concreto del tema.

3. Dirigiéndose a alguien

- En primer lugar plantee la pregunta a todo el grupo
- Pausa
- Seleccione (diríjase hacia) una persona que conteste llamándola por su nombre, apuntando hacia ella o mediante una inclinación de cabeza.

4. Dirigiéndose a otros

- Diríjase a otros participantes para que respondan a la misma pregunta a fin de que se mantenga la atención hacia la pregunta o para dar validez a las respuestas

³ Allen, D.W.; Ryan, K.A. 1969. Micro-teaching. Addison-Wesley, CA, EUA.

⁴ Brown, G.A. 1975. Microteaching: a programme of teaching skills. Methuen & Co. Ltd, Londres, Inglaterra.

Por ejemplo, al escuchar una respuesta el profesor puede preguntar a otro participante:

"¿Está de acuerdo con lo que dijo el Sr. Y?"

o, si la respuesta dada no fue completa, el profesor puede preguntar a otro participante:

"¿Qué otra explicación podría darse?"

- Algunas veces la primera respuesta podría ser imprecisa o totalmente errónea. Entonces el profesor debería **volver a dirigir** la pregunta a otra persona sin que la primera se sienta ofendida, preguntando sencillamente:

"¿Sr. X, podría echarle una mano al Sr. Y?"

El dirigirse a otros es útil para captar la atención activa de varios participantes.

5. Repartiendo

- Repartir al azar las preguntas durante el proceso de enseñar, para que todo el grupo intervenga. Repartiendo las preguntas conseguirá:
 - que todos intervengan;
 - mirar a todos y a cada uno de los participantes; y
 - hacer que todos los participantes estén alerta.

6. Haciendo pausas

- Inserte una pausa de unos segundos después de dirigir una pregunta, y seguidamente requiera de alguien la respuesta. La pausa servirá para:
 - Dar tiempo a todos para que preparen sus respuestas;
 - Dar oportunidad a los participantes menos hábiles para que piensen bien la pregunta y la respuesta; y
 - Evitar que se marginen participantes algo pasivos.

7. Instando

- Incluya en la pregunta una pista que indique el alcance o el tipo de respuesta requeridos. En la pista puede ya estar implícita la respuesta. Emplee esta técnica cuando un participante necesita ayuda para cristalizar sus pensamientos (p. ej., "dijimos anteriormente que antes de llegar a una conclusión necesitamos tener en cuenta los factores desconcertantes. ¿Piensa usted que la educación preescolar conduce a un rendimiento mejor en la escuela?").

8. Sondeando

- Haga preguntas que fuercen al participante a pensar en una mejor respuesta que vaya más allá de su primera respuesta sencilla. **Por ejemplo:**

"Usted dijo que los ingresos de los padres pueden influir en la educación preescolar y en el rendimiento escolar. ¿Cómo puede ser esto así?"

R: "Es posible porque....."

P: "¿Puede darnos un ejemplo?"

9. Parafraseando

- Una paráfrasis pone en otras palabras lo esencial de lo que el participante haya dicho. Por ejemplo:

Participante: "Rinden más en la escuela primaria si sus padres ganan más porque lo más probable es que hayan también recibido educación preescolar."

Profesor: "Quiere usted decir que cuanto mayores sean los ingresos de los padres más probable será que envíen a sus niños al jardín de infancia y que de esta forma aumente la probabilidad de que rindan más en la escuela primaria?"

- Parafrasear es útil para aclarar puntos y para verificar la precisión de lo que se ha oído.

Principios que guían las preguntas

En cualquier situación pueden fácilmente practicarse una serie de principios generales.

1. Como regla general dirija las preguntas a toda la clase y después de una pequeña pausa, para que la clase tenga tiempo de pensar, dirija la pregunta a un alumno.
2. Adapte las preguntas al nivel de los participantes, a sus antecedentes educativos y a su experiencia y a las distintas habilidades del grupo.
3. Prepare siempre atentamente las preguntas clave antes de cada clase.
4. Piense en los sentimientos de cada uno al considerar las respuestas.
5. De ser posible trate de evitar:
 - Repetir la pregunta antes de que den ninguna respuesta (esto puede confundir a la audiencia);
 - Repetir la respuesta del alumno (esto retarda el ritmo);
 - Responder a su propia pregunta (esto es causa de frustración para todos); y
 - Preguntar de tal forma que la clase responda a coro (puesto que difícilmente podrá evaluar el nivel de comprensión de la audiencia). **Por ejemplo:**

"¿Puede alguien decirme....?"

"¿Comprenden todos ustedes....?"

¿En qué consiste el "estímulo"?

Esencialmente estimular significa que se premia el comportamiento de alguien de forma agradable o menos agradable. Un premio agradable de la conducta (p. ej., una sonrisa diciendo "bien hecho" o "bravo") constituye un estímulo positivo. Un premio menos agradable por la conducta (p. ej., mal respondido "no se ha esforzado lo suficiente") constituye un estímulo negativo. La ausencia de respuesta ante un comportamiento determinado, ya sea agradable o desagradable, constituye la supresión del estímulo.

En el aula, el estímulo es el arte que aplicamos para describir una técnica de enseñanza que puede modificar o cambiar la conducta de los participantes en una serie de modos positivos. El uso hábil del estímulo positivo y una actitud receptiva por parte del profesor pueden ayudar grandemente a establecer una buena relación, a alentar la participación en la clase, a animar a los alumnos débiles, tímidos o vacilantes a que se expresen abiertamente. El uso hábil del estímulo positivo y el uso mínimo del estímulo negativo pueden ayudar a suprimir un impedimento importante en el aprendizaje: EL TEMOR.⁵

Motivos de aplicar el estímulo

1. Para aumentar la confianza de los participantes y ayudarles a desarrollar sus propias experiencias de aprendizaje.
2. Alentar a la persistencia y como resultado ayudar a que los participantes logren más.
3. Atraer y mantener la atención de los participantes durante un período de instrucción.
4. Mejorar la disciplina del aula y modificar el comportamiento perturbador o inapropiado.

Formas de estimular

Existen varias técnicas de estímulo positivo que pueden incorporarse a una sesión de enseñanza. Las técnicas se denominan pistas. Por ejemplo, un profesor puede decir "bien" cuando un participante da una respuesta correcta. Este premio sirve como pista para indicar que la respuesta es aceptable. Estas pistas, con las que se estimula a los participantes a dar una respuesta, pueden ser con palabras o sin palabras.

1. Estímulo con palabras

Este implica el uso de palabras habladas. Dependiendo del nivel del éxito, pueden incluirse palabras tales como: "sí", "correcto", "bien", "excelente", o el uso del nombre personal en expresiones tales como:

- "su trabajo demuestra una profunda preparación"
- "esto es realmente impresionante"
- "las preguntas han sido muy bien formuladas"
- "usted es un supervisor excelente".

⁵ 1967. Microteaching: a description. Stanford University Press, Palo Alto, CA, EUA.

2. Estímulo sin palabras

Este puede tomar muchas formas. Por ejemplo:

- **Gestos**
 - empleando expresiones faciales tales como una sonrisa o risa agradable;
 - expresiones corporales tales como aplaudir, inclinar la cabeza o levantar los brazos.
- **Proximidad**
 - manifestando su interés en la actuación del participante acercándose a éste, colocándose al lado o sentándose cerca de él.
- **Contacto**
 - mostrar aprobación dándole una palmadita en la espalda o estrechando sus manos.
- **Actividad**
 - encargando al participante una tarea que esté deseoso de hacer como estímulo por el trabajo que ha realizado.
- **Nota simbólica**
 - escribiendo comentarios en los trabajos escritos; o
 - dando premios, buenas notas o recomendaciones.

Principios directivos para aplicar el estímulo

1. Muéstrese genuinamente caluroso y entusiasta (para indicar que realmente se siente satisfecho cuando dice "bien").
2. Procure variar el estilo o tipo de estímulo (puesto que las repeticiones constantes quitarán todo su sentido al estímulo).
3. Aplique el estímulo positivo y no el negativo, de ser posible. Si hubiera de utilizarse el estímulo negativo, aplíquelo con habilidad. Por ejemplo, si alguien está alejándose del tema y usted desea desesperadamente que la clase vuelva a seguir la pista, no diga "cállese" sino "lo que está diciendo es muy interesante pero quizás podríamos hablar de ello en otra ocasión y volver a nuestro tema principal de hoy."
4. Antes de aplicar el estímulo considere la edad, sexo y grupo social del participante. No solamente debe haber una relación entre el estímulo y el comportamiento, sino que el participante debe también comprender esta relación.

INSTRUCCIONES PARA LA SESIÓN DEL DÍA SIGUIENTE: Sesión de práctica en microenseñanza - preguntar y estimular

Distribuya a todos los participantes las Hojas sueltas 12C.1 (Instrucciones para la sesión de práctica sobre preguntar y estimular). Describa la forma de prepararse para la sesión de práctica, examinando las instrucciones de las hojas sueltas. Destaque que el tema puede ser sencillo y breve, puesto que el participante dispondrá solamente de cinco minutos. (Mencione que las sesiones de práctica se tomarán en vídeo y se reproducirán para someterlas a crítica, si así se prevé).

Sesión de práctica en microenseñanza - preguntar y estimular

Directrices para organizar y realizar la sesión de práctica en microenseñanza

Antes de la sesión:

1. Lea las directrices para la preparación de sesiones de microenseñanza (Módulo 12A) y siga las instrucciones para la preparación de la sesión.
2. Lea las sugerencias para una crítica eficaz (también en el Módulo 12A).
3. Describa a los participantes la logística y el programa de la sesión de práctica, así como la forma en que han de ser sometidos a crítica.
4. Reparta la guía de evaluación (Hojas sueltas 12C.2) y explique la forma de usarla.

Durante la sesión y después de ella:

1. Siga las directrices proporcionadas en el Módulo 12A.

Hojas sueltas 12C.1. Sesión de práctica en microenseñanza: preguntar y estimular

Instrucciones para los participantes:

1. Respecto a un tema de ISS, trabaje por sí solo para preparar una presentación de unos 5 minutos como máximo y emplee las técnicas de preguntar y estimular.
2. Presente su tema durante la sesión de práctica.
3. Seguirá a esto una sesión de retroinformación en la que se incluirá la reproducción vídeo y una crítica de su actuación. No tenga reparos en criticar su propia actuación en la sesión de práctica. También pueden presentar sus sugerencias los demás participantes y facilitadores.

Hojas sueltas 12C.2. Guía de evaluación de la sesión de práctica de microenseñanza: preguntar y estimular

Nombre del participante-profesor:

Tema:

Nombre del evaluador:

Fecha:

Direcciones: marque (✓) el cuadrado apropiado

PREGUNTAR	Sí	No	Comentarios
1. Clase de preguntas:			
a. factuales/descriptivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b. aclaratorias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c. de orden superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Componentes del arte de preguntar:			
a. Enunciando - claridad y concisión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b. Enfocando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c. Dirigiéndose a alguien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d. Repartiendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e. Haciendo pausas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f. Instando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
g. Sondeando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h. Parafraseando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ESTIMULAR			
1. Positivamente de palabra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Positivamente con gestos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Contacto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Proximidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Negativamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 12D

TÉCNICAS DE LA ENSEÑANZA DE CONJUNTO

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza de conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 12D: TÉCNICAS DE LA ENSEÑANZA DE CONJUNTO

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Describir lo que se entiende por "técnicas de enseñanza de conjunto".
2. Demostrar el uso de las técnicas de enseñanza de conjunto.

CONTENIDO

Técnicas de enseñanza de conjunto (clase/debate)

Sesión de práctica - técnicas de enseñanza de conjunto

TEXTOS

Hojas sueltas 12D.1 Sesión de práctica: técnicas de enseñanza de conjunto

Hojas sueltas 12D.2 Guía de evaluación para la sesión práctica de enseñanza: técnicas de enseñanza de conjunto.

TÉCNICAS DE LA ENSEÑANZA DE CONJUNTO (clase/debate)

Acabamos de observar la forma en que el acto complejo de enseñar se subdivide en la microenseñanza en técnicas más sencillas y más fáciles de practicar tales como la de explicar, y la de preguntar y estimular (las dos seleccionadas para prácticas).

No obstante, una sesión de enseñanza no consiste en explicar o en preguntar por separado. La enseñanza en el aula según la conocemos, es una combinación de muchas técnicas observables y es un proceso extremadamente complejo en el que intervienen muchas variables (p. ej., las características de personalidad de los profesores y alumnos, su inteligencia, motivación y dotes de enseñanza). Si observamos a un profesor durante largo tiempo, apreciaremos que se sirve de artes o técnicas determinadas en muchas circunstancias. Además, distintos profesores tienen estilos distintos de enseñar y utilizan unas técnicas con más frecuencia que otras. Sin embargo, sea cual sea la técnica, todas ellas pueden identificarse y clasificarse como lo vimos en la microenseñanza.

En la microenseñanza, a fin de dominar cada una de las técnicas las hemos separado deliberadamente y practicado. Antes de que las empleemos de hecho en situaciones de enseñanza oficial (p. ej., durante la realización del curso de capacitación en ISS que estamos proyectando), intentaremos combinar estas técnicas en una sesión de enseñanza dentro de un encuadre menos oficial. Lo mismo que en la sesión de microenseñanza, se pedirá a un grupo pequeño de participantes que actúen de alumnos. Las sesiones durarán de 7 a 10 minutos, con un contenido bastante estructurado a base de algunas de las técnicas de microenseñanza e inmediatamente después seguirá la retroinformación.

En la sesión de técnicas de enseñanza de conjunto, los participantes tratarán de enseñar una parte de la clase preparada acerca de un aspecto del diseño de estudio. En la presentación deberían incluirse:

- una breve introducción;
- uso tanto de la técnica de explicar como de la técnica de preguntar y estimular;
- uso de ayudas didácticas;
- clausura en forma de resumen o conclusión.

Cada uno de los actores debería limitar el contenido a no más de 7-10 minutos, incluido el uso de hojas transparentes. A la presentación seguirá inmediatamente la retroinformación, utilizándose las cintas vídeos lo mismo que en las sesiones de microenseñanza.

El motivo de incluir sesiones sobre técnicas de enseñanza de conjunto es que los alumnos se familiaricen con el arte y la complejidad del proceso de enseñar como base de su función de instructores.

INSTRUCCIONES PARA LA SESIÓN DEL DÍA SIGUIENTE: Técnicas de enseñanza de conjunto

Distribuya a todos los participantes las Hojas sueltas 12D.1 (instrucciones para la sesión de práctica en técnicas de enseñanza de conjunto). Describa la forma de prepararse para la sesión, examinando las instrucciones de las hojas sueltas. Destaque que los participantes tendrán solamente de 7 a 10 minutos cada uno para dar su clase. Si no hay tiempo para que todos los participantes impartan una clase, seleccione a tres o cuatro de ellos, pidiendo que se presenten voluntarios o que el grupo seleccione a los que han de participar. Se espera que el resto del grupo, observe, critique y, por cierto, aprenda de las experiencias de sus colegas.

SESIÓN DE PRÁCTICA: Técnicas de enseñanza de conjunto

Directrices para organizar la sesión de práctica en técnicas de enseñanza de conjunto

La sesión práctica en técnicas de enseñanza de conjunto exige que cada participante:

- Enseñe de 7 a 10 minutos (sobre cualquier tema ISS), y sería ideal que incluyera por lo menos:
 - una introducción;
 - un tema aplicando la técnica de explicar y la de preguntar y estimular;
 - ayudas didácticas; y
 - clausura en forma de resumen o conclusión.
- Sométase a la crítica durante unos 15-20 minutos

(Véase el Anexo 1 del Módulo 12A)

Cada sesión de enseñanza y crítica durará por lo menos 30 minutos.

Hojas sueltas 12D.1. Sesión de práctica: técnicas de enseñanza de conjunto

Instrucciones para los participantes:

1. Respecto a cualquier tema de ISS, prepare una clase de 7 a 10 minutos. En la clase debe incluir:
 - una breve introducción;
 - el uso de las técnicas de explicar y de preguntar, mezclándolas según corresponda;
 - el uso de hojas transparentes previamente preparadas, de una pizarra o de un rotafolio y, o, de algunas otras ayudas didácticas; y
 - una breve conclusión o resumen.
2. Presente su clase durante la sesión de práctica.
3. Seguirá inmediatamente una sesión de retroinformación en la que se reproducirá la cinta vídeo y su actuación se someterá a la crítica propia, a la de los colegas y a la del facilitador.

Hojas sueltas 12D.2. Guía de evaluación de la sesión de práctica de microenseñanza:

Nombre del participante-profesor:

Tema:

Nombre del evaluador:

Fecha:

Direcciones: marque (✓) el cuadrado apropiado

INTRODUCCIÓN

Sí

No

Comentarios

1. El profesor presentó el tema
2. Enlazó bien la introducción con el tema
3. Se ganó la atención del auditorio

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EXPLICAR

1. Mostró una buena comprensión del tema
2. Explicó los textos mediante ejemplos e ilustraciones
3. Empleó un lenguaje adecuado

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PREGUNTAR Y ESTIMULAR

1. Hizo preguntas a los estudiantes
2. Contestó a las preguntas de los estudiantes
3. Dio el estímulo apropiado

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONCLUIR

1. Reiteró los puntos esenciales
2. Resumió

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AYUDAS AUDIOVISUALES

1. Utilizó las ayudas audiovisuales apropiadas

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

IMPARTIR

1. Con entusiasmo
2. Con confianza
2. Manteniendo el contacto visual

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CALIFICACIÓN GENERAL: Excelente ☐ Buena ☐ Promedio ☐ Deficiente ☐

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 13

FACILITAR EL DEBATE DE PEQUEÑOS GRUPOS

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 13: FACILITAR EL DEBATE DE PEQUEÑOS GRUPOS

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Describir las dotes de facilitador que se requieren en apoyo de la enseñanza durante los debates en pequeños grupos.
2. Demostrar las técnicas de facilitar el aprendizaje en tales grupos.

CONTENIDO

Información para el facilitador del módulo

Facilitar los debates de pequeños grupos (clase/debate)

Sesión de práctica: facilitar los debates de pequeños grupos

Dominar cambios y conflictos (clase/debate)

TEXTOS

Hojas sueltas 13.1. Guía de evaluación para la sesión de práctica en facilitar los debates en pequeños grupos

INFORMACIÓN PARA EL FACILITADOR DEL MÓDULO

Los debates en grupos pequeños constituyen el método de enseñanza o aprendizaje más frecuentemente utilizado en la serie de capacitación en ISS. El éxito de cada curso depende en gran manera de la capacidad de los instructores para facilitar estas sesiones de debate en pequeños grupos. Por consiguiente, en esta sesión se proporcionan sugerencias teóricas y prácticas para facilitar los debates en pequeños grupos, así como la práctica en desempeñar la función de facilitador.

En la primera sesión se abarcan los aspectos generales de facilitar los debates en pequeños grupos y se proporcionan sugerencias prácticas. Seguidamente, en una sesión de práctica el participante tendrá la oportunidad de intentar algunas de las técnicas analizadas. En la sesión de práctica se incluirán algunas situaciones en las que el facilitador debe enfrentarse a alguna clase de conflicto en el grupo. En la sesión última se proporcionará orientación sobre la forma de dominar cambios y conflictos en la situación de pequeños grupos.

FACILITAR EL DEBATE EN PEQUEÑOS GRUPOS (clase/debate)

Sugerencias prácticas para preparar e iniciar los debates en pequeños grupos

1. **Prepare todos los materiales didácticos necesarios para el debate.** Entre éstos pueden incluirse:
 - Documentos o datos que sirvan de referencia (p. ej., directrices para el trabajo en grupo, hojas sueltas); y
 - Equipo pedagógico tal como un proyector y hojas transparentes, pizarra y tiza, o rotafolios y marcadores, para ayudar a que los miembros del grupo se concentren en el tema y organicen sus ideas.
2. **Organizar todo lo necesario en cuanto a la parte material** (es decir, asegurarse de que se han dispuesto las sillas y mesas de forma que los participantes en el debate puedan verse los unos a los otros y que están lo suficientemente cerca como para oírse mutuamente sin dificultades).
3. **Marque el tono del debate**
 - Si los participantes no se conocen de antemano haga que se presenten personalmente.
 - De ser necesario, destaque que se gana mucho al reconocer su propia ignorancia.
 - Marque el tono del debate, promoviendo una atmósfera amigable y relajada y un ambiente de buen humor que sea razonable y al mismo tiempo serio.
4. **El facilitador debería informar a los participantes acerca de lo siguiente:**
 - los objetivos de la sesión;
 - las preguntas o puntos que se incluyen en el debate;
 - los límites de tiempo; y
 - lo que se espera producir para presentarlo al final del debate, por ejemplo:
 - una lista de recomendaciones;
 - elaboración de una etapa concreta en la propuesta de investigación o en el informe de la investigación;
 - una lista de ventajas e inconvenientes; o
 - una o más de las decisiones del grupo.

5. El facilitador debería pedir a los participantes que elijan a su presidente y a un secretario o relator. (En algunos casos, el facilitador puede actuar de jefe del grupo, aunque frecuentemente sería mejor instar al grupo a que aprenda a funcionar bajo su propia dirección.)

Facilitar los debates en pequeños grupos

En apoyo de la psicología de grupo el facilitador debe:

- iniciar el movimiento del grupo; y
- mantenerlo en marcha.

Entre las **dotes de facilitador** que son útiles en apoyo de la psicología de grupos pueden citarse las de:

- exponer - explicar, describir;
- preguntar - sondear, instar, traer a la mente, aclarar, analizar;
- escuchar - señalar los puntos principales, las relaciones, las deficiencias, las repercusiones;
- estimular positivamente - alabar, alentar, inclinar la cabeza, sonreír;
- dar un estímulo negativo - permanecer neutral, guardar silencio, desalentar, evitar el contacto visual, apartarse materialmente del grupo;
- reaccionar - hacer eco, parafrasear, remitir a otros, suscitar problemas, moverse; y
- resumir.

El facilitador debe ser capaz de seleccionar las estrategias adecuadas y saber cuándo aplicarlas:

- informar;
- controlar;
- facilitar;
- aconsejar;
- participar sin poner obstáculos;
- retirarse en silencio.

Por ejemplo, si el objetivo de la sesión de debate en grupo es que los miembros puedan incorporar la nueva información y aplicarla, el facilitador podría **informar** al grupo acerca de la tarea que se espera de ellos y seguidamente **participar sin poner obstáculos** al desarrollo e incluso **retirarse en silencio**. (Los facilitadores emplearon la técnica de retirarse durante el debate en grupo del Módulo 2, en el momento en que los participantes aplicaban la información procedente de sus lecturas antes del taller.)

Por el contrario, durante las sesiones en grupo sobre las diversas etapas del proceso de investigación, sería necesario que el facilitador **controlara, facilitara y aconsejara** siempre que los participantes no estén familiarizados con los procedimientos que se proponen para atender a cada etapa. Pueden acentuarse las distintas funciones del facilitador de forma claramente material (p. ej., sentándose fuera del grupo al participar sin obstaculizar sus tareas e incorporándose al círculo del grupo cuando realmente actúe como facilitador).

SESIONES DE PRÁCTICA - Facilitar el debate de pequeños grupos

En este ejercicio están implicadas cuatro sesiones de práctica del debate, en las que cada uno de los participantes tiene la oportunidad de actuar de facilitador. Para este ejercicio debe reservarse un período de 2 a 3 horas, puesto que cada uno de los debates en grupo tendrá una duración de 20 a 30 minutos, con otros 15 minutos para retroinformación.

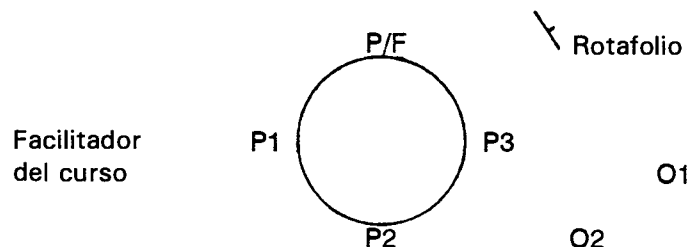
Los participantes deben repartirse para el ejercicio en grupos de un mínimo de 6 personas. Debe asignarse a cada uno de los participantes que actúe en escena con una de las siguientes funciones:

- Participante-facilitador (P/F)
- Participante 1 (P1)
- Participante 2 (P2)
- Participante 3 (P3)
- Observador 1 (O1)
- Observador 2 (O2)

Preparación del trabajo en grupo

El día anterior al trabajo en grupo, el facilitador preparará al grupo para la práctica del debate colectivo en grupos pequeños, describiendo la tarea que ha de completarse durante la sesión y seleccionando seguidamente a uno de los participantes para que actúe de participante-facilitador. Las funciones que se asignen a los participantes deben adaptarse a su personalidad, porque es muy difícil actuar asumiendo a corto plazo la personalidad de otro. El facilitador entregará al participante-facilitador y a cada uno de los demás participantes una hoja de papel describiendo su función asignada en el debate. En la hoja se le dirá a cada uno de los participantes (P1, P2 y P3) exactamente lo que son y cómo han de comportarse en el debate del grupo. Cada uno de los participantes sabrá solamente cuál es su función en el grupo y desconocerá la función que desempeñan los demás. En la hoja escrita para el participante-facilitador se describirá la tarea que ha de desempeñar y quiénes son los participantes, pero no la función que cada uno ha de desempeñar.

Se dispondrá la posición y los arreglos para el trabajo de cada uno de los grupos, colocándose las sillas en círculo para tres participantes y un participante-facilitador y otras sillas alrededor del círculo interior para el facilitador del curso y para participantes cuya asignación sea observar al grupo. También se dispondrá de un rotafolio.



Antes de que empiece la primera sesión de práctica, el facilitador encargado del módulo deberá examinar brevemente los puntos suscitados en la clase/debate sobre facilitar los debates en grupos pequeños. Deberá describir seguidamente la forma en que han de organizarse las sesiones de práctica:

1. Cada grupo de participantes y un facilitador se dirigirá a una de las zonas para debate en grupo que se hayan establecido.
2. Se concederá al participante-facilitador (P/F) un tiempo de 20 a 30 minutos para que actúe de facilitador en la primera sesión de práctica. El facilitador de curso asignado para el grupo observará, sin intervenir en el debate de ningún modo, y tomará notas sobre los puntos que hayan de mencionarse en la sesión de retroinformación que tendrá lugar inmediatamente después, haciendo uso de la guía de evaluación presentada en las Hojas sueltas 13.1.
3. Después de unos 20 a 30 minutos, el facilitador del curso interrumpirá la sesión de práctica y presidirá una sesión de crítica informal. Lo mismo que en las sesiones de microenseñanza, en la retroinformación debería incluirse una autoevaluación, una evaluación de los colegas y una evaluación del profesor. Si el participante-facilitador tuviera dificultades en dominar algunos problemas que surgieran durante el debate en grupo, el facilitador del curso, u otro de los participantes, debería proponer estrategias de alternativa para enfrentarse a la situación.
4. Después de la sesión de crítica, el facilitador del curso debería preparar al grupo para la segunda sesión de práctica asignando a otro participante la función de participante-facilitador. Debería distribuirse a cada uno de los actores la hoja en la que se describen las funciones para la sesión 2 y debería celebrarse la sesión y la crítica lo mismo que en la sesión 1. Del mismo modo habrán de celebrarse las sesiones 3 y 4.
5. Después de completadas las cuatro sesiones de práctica, el facilitador del curso asignado al grupo debería presidir un período breve de debate final, en el que ha de pedir a los participantes que resuman lo que han aprendido en las sesiones de práctica y por último debe incluir algunas observaciones finales.

En las páginas que siguen se dan instrucciones respecto a cuatro muestras de práctica de debates en pequeños grupos. Estas pueden ser utilizadas tal como son, en las sesiones prácticas, o en otros escenarios similares que puedan ser preparados.

Debate en grupos pequeños - Sesión de práctica 1

Tarea: Analizar un problema en la siguiente situación. En el distrito XYZ hay un pequeño hospital que proporciona atención de salud a pacientes internos y externos. El sistema de transporte en la zona es relativamente bueno y muchos de los residentes utilizan los servicios de un hospital mayor en un distrito vecino. En el hospital XYZ hay demasiados pocos pacientes, el personal se aburre y la moral es baja.

Función del participante-facilitador:

Su tarea consiste en facilitar la sesión de debate en la que su grupo de participantes trabajará para completar el análisis de un problema de estudio acerca de la escasa utilización del hospital del distrito. Les pedirá que empiecen la sesión tratando de indicar cuál es el problema fundamental que ha de analizarse. El grupo está compuesto por:

- Participante 1:** Un administrador de rango medio del hospital de distrito
 - Participante 2:** Un sociólogo de la universidad local
 - Participante 3:** Un investigador de la dependencia de investigación del ministerio de salud.
-

Función del participante 1:

Usted es un administrador de rango medio en el hospital de distrito. Su grupo pequeño está proyectando un estudio acerca de la escasa utilización del hospital de distrito. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en analizar el problema que ha de ser objeto de su estudio, empezando por averiguar cuál es el problema fundamental que ha de analizarse. En cierto modo se siente a la defensiva, respecto al problema que está experimentando su hospital de distrito y respecto a cualquier análisis que le haga sentir que se culpa injustamente al personal del hospital. Su opinión es que el problema fundamental consiste en que los pacientes no saben cómo utilizar adecuadamente el sistema de salud.

Función del participante 2:

Usted es un sociólogo de la universidad local. Su grupo pequeño está proyectando un estudio acerca de la escasa utilización del hospital del distrito. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en analizar el problema que ha de ser objeto de su estudio, empezando por averiguar cuál es el problema fundamental que ha de analizarse. Ya mantuvo algunas conversaciones informales iniciales con los miembros de la comunidad y piensa probablemente que es correcta su apreciación de que el hospital del distrito proporciona una atención deficiente. Por consiguiente, piensa que el problema fundamental consiste en que el personal del hospital proporciona una atención deficiente a la población local.

Función del participante 3:

Usted es un investigador de la dependencia de investigación del ministerio de salud. Su grupo pequeño está proyectando un estudio acerca de la escasa utilización del hospital del distrito. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en analizar el problema que ha de ser objeto de su estudio, empezando por averiguar cuál es el problema fundamental que ha de analizarse. Usted piensa que el problema fundamental consiste en la escasa utilización del hospital del distrito. En su opinión durante este primer intento de analizar el problema, el grupo debería estar abierto a todos los problemas posibles, escuchar todas las opiniones, incluso si no todos los miembros del grupo están de acuerdo. Esto proporcionará en su opinión el número máximo posible de ideas respecto al origen del problema. Más tarde puede reducirse el alcance del problema.

Debate en grupos pequeños - Sesión de práctica 2

Tarea: Formular los objetivos de un estudio para determinar el motivo de una deficiente cobertura de inmunización frente al sarampión en el distrito X.

Función del participante-facilitador:

Su tarea consiste en facilitar una sesión de debate en la que su grupo de participantes tratará de formular los objetivos de un estudio para determinar por qué es deficiente la cobertura de inmunización de sarampión en el distrito X. El grupo está compuesto por:

- Participante 1:** Un investigador de rango superior del instituto de investigación local
 - Participante 2:** Un administrador de salud de rango medio de la oficina de salud del distrito X
 - Participante 3:** Una enfermera del centro de salud del distrito X que ya ha recibido capacitación en investigación
-

Función del participante 1:

Usted es investigador de rango superior del instituto de investigación local. Su grupo pequeño está proyectando un estudio acerca de los motivos de una deficiente cobertura de inmunización frente al sarampión en el distrito X. Los otros dos miembros del equipo del grupo son profesionales de salud, comprendido un administrador de salud de rango medio de la oficina de salud del distrito y una enfermera del centro de salud que ya tiene alguna capacitación en investigación. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en formular los objetivos del estudio. Usted propone una serie de objetivos de investigación que en su opinión deberían incluirse en el estudio.

Función del participante 2:

Usted es administrador de salud de rango medio de la oficina de salud del distrito X. Su grupo pequeño está proyectando un estudio acerca de los motivos de una deficiente cobertura de inmunización frente al sarampión en el distrito X. Los otros dos miembros del equipo del grupo son un investigador de rango superior del instituto de investigación local y una enfermera del centro de salud del distrito. Sus conocimientos sobre técnicas de investigación son escasos pero tiene opiniones firmes. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en formular los objetivos del estudio. Usted insiste en proponer objetivos que se dirigen al programa en lugar de dirigirse a la investigación, porque en realidad no entiende bien la diferencia. (Por ejemplo, propone objetivos tales como "aumentar el porcentaje de los niños en el distrito X que estén plenamente inmunizados frente al sarampión" y "asegurarse de que el proceso de inmunización funcione adecuadamente.")

Función del participante 3:

Usted es una enfermera del centro de salud del distrito X, que ya tiene alguna capacitación en investigación. Su grupo pequeño está proyectando un estudio acerca de los motivos de una deficiente cobertura de inmunización frente al sarampión en el distrito X. Los otros dos miembros del equipo del grupo son un investigador de rango superior del instituto de investigación local y un administrador de salud de rango medio de la oficina de salud del distrito. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en formular los objetivos del estudio. Usted se calla mientras no le invitan a hablar, pero cuando alguien le pregunta su opinión sus sugerencias son excelentes.

Debate en pequeños grupos - Sesión de práctica 3

Tarea: Averiguar las fuentes posibles de información respecto al análisis de la bibliografía y de datos para un estudio sobre sistemas posibles de financiación de la atención primaria de salud en la región Y.

Función del participante-facilitador:

Su tarea consiste en facilitar la sesión de debate en la que su grupo de participantes tratará de averiguar las fuentes posibles de información, respecto al análisis de la bibliografía y de datos, para su estudio sobre sistemas posibles de financiación de la atención primaria de salud en la región Y. El grupo está compuesto por:

- Participante 1:** Un economista de la facultad de la universidad en la región Y
 - Participante 2:** Ayudante del director de la oficina de salud de la región Y
 - Participante 3:** Un investigador subalterno del instituto de investigación local que ha empleado algún tiempo estudiando para obtener una maestría en un país vecino.
-

Función del participante 1:

Usted es economista en la facultad de la universidad de la región Y. Su grupo pequeño está proyectando un estudio sobre los posibles sistemas de financiación de la atención primaria de salud en la región Y. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en señalar fuentes posibles de información para el examen de la bibliografía y de los datos de su estudio. Usted está muy familiarizado con fuentes de información de fuera del país, puesto que se graduó en Europa y considera que estas fuentes de información son muy valiosas.

Función del participante 2:

Usted es el ayudante del director de la oficina de salud de la región Y. Su grupo pequeño está proyectando un estudio sobre los posibles sistemas de financiación de la atención primaria de salud en la región Y. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en señalar fuentes posibles de información para el examen de la bibliografía y de los datos de su estudio. Por su naturaleza usted es una persona franca, de opiniones arraigadas. Usted sabe que en la región Y nunca se han intentado otros sistemas de financiación de la atención primaria de salud. Usted opina que en ninguna parte podría aprenderse algo que fuera posiblemente aplicable a este caso (especialmente si proviene de Europa o de EUA, cuyas situaciones económicas son muy distintas a las de su país). Por lo tanto juzga que el grupo debería concentrarse en diseñar un estudio para comparar dos sistemas posibles de financiación sin perder el tiempo en el análisis de la bibliografía.

Función del participante 3:

Usted es un investigador subalterno del instituto de investigación local que durante algún tiempo estudió para obtener una maestría en un país vecino. Su grupo pequeño está proyectando un estudio sobre los posibles sistemas de financiación de la atención primaria de salud en la región Y. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo consiste en señalar fuentes posibles de información para el examen de la bibliografía y de los datos de su estudio. Por naturaleza usted es una persona tranquila, que posee algunas buenas ideas acerca de estudios que se han realizado sobre el mismo tema (financiación de la APS) en el país vecino en el que estudió. Las condiciones de este país son análogas a las de su propio país. Con un poco de estímulo usted presentaría sus ideas.

Debate en grupos pequeños - Sesión de práctica 4

Tarea: Indicar los tipos de procedimientos de recopilación de datos que habrían de utilizarse en un estudio sobre conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) de planificación familiar en el país Z.

Función del participante-facilitador

Su tarea consiste en facilitar la sesión de debate en la que su grupo de participantes tratará de señalar los tipos de procedimientos de recopilación de datos que hayan de utilizarse en su estudio sobre conocimientos, actitudes y prácticas de planificación familiar en el país Z. El grupo está compuesto por:

- Participante 1:** Un profesional académico de la Facultad de medicina
 - Participante 2:** Un administrador de rango medio del Ministerio de Salud
 - Participante 3:** Un investigador subalterno
-

Función del participante 1:

Usted es un profesional académico de la Facultad de medicina. Su grupo pequeño está proyectando un estudio sobre conocimientos, actitudes y prácticas de planificación familiar en el país Z. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo es indicar las clases de procedimientos de recopilación de datos de muestreo que habrían de utilizarse. Usted opina firmemente que debería realizarse una encuesta de manera que los resultados puedan generalizarse a la totalidad del país.

Función del participante 2:

Usted es un administrador de rango medio del Ministerio de salud. Su grupo pequeño está proyectando un estudio sobre conocimientos, actitudes y prácticas de planificación familiar en el país Z. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo es indicar las clases de procedimientos de recopilación de datos que habrían de utilizarse. Usted sabe que será su departamento del ministerio el que proporcionará el personal para la recopilación de datos y el que utilizará también los resultados. Usted propone emplear los debates en grupos foco para obtener la información porque esta clase de técnica no exige muchos recursos y porque sabe que su departamento tiene limitaciones de tiempo y de personal para dedicarse al estudio. Usted opina que los debates en grupos foco pueden proporcionar información valiosa que sería muy útil para su departamento en cuanto a diseñar su programa de planificación familiar.

Función del participante 3:

Usted es investigador subalterno que ha comenzado a trabajar recientemente en un instituto de investigación. Tiene experiencia mínima en investigación. Su grupo está proyectando un estudio sobre conocimientos, actitudes y prácticas de planificación familiar en el país Z. Su tarea durante esta sesión de trabajo en grupo es indicar las clases de procedimientos de recopilación de datos que habrían de utilizarse. Puesto que tiene poca experiencia en diseñar o realizar proyectos de investigación, escucha atentamente a los otros miembros del grupo y si le preguntan respalda las propuestas más razonables según su opinión.

Dominio de cambios y conflictos (clase/debate)

Facilitando el proceso de aprendizaje

El aprendizaje implica cambios. El facilitador que comprenda el proceso de cambio estará mejor dispuesto para prestar su apoyo a la psicología de grupo. El proceso de cambios implica:

Descongelar → Cambiar → Consolidar

Es normal que los participantes se resistan al cambio. Esta resistencia puede dimanar de:

- incertidumbre al entrar en un territorio desconocido; o
- la creencia de que el cambio no es hacia algo mejor.

El aprendizaje en ISS implica frecuentemente una reevaluación de conceptos y de creencias que los participantes han mantenido por largo tiempo. Por ejemplo, el concepto de que la investigación debería ser "científica y objetiva" se interpreta ampliamente en el sentido de que todo el proceso de investigación debe ser del exclusivo dominio del investigador. La ISS introduce el concepto de que los posibles usuarios de los resultados de la investigación deberían también estar implicados en el proceso de investigación. Esto puede generar sentimientos de incertidumbre o incluso de hostilidad. Los instructores deberían reconocerlo y hacer planes para que disminuya la amenaza que plantea un nuevo concepto ayudando a los participantes a reconocer la relación entre el nuevo concepto y las creencias existentes.

Por ejemplo, en este curso de capacitación de instructores, puesto que los facilitadores reconocían el hecho de que los participantes provendrían de distintas disciplinas de investigación (p. ej., investigación clínica y biomédica) y de que quizás no tendrían anteriormente experiencia en ISS, se incluía en el debate en grupo del Módulo 2, Análisis de la ISS, una pregunta sobre las analogías entre la ISS y otras clases de investigación, antes de la pregunta relativa a las características especiales de la ISS.

Dominio del cambio durante el proceso de psicología de grupo

Un facilitador puede respaldar el proceso de cambio en el grupo de esta forma:

- Educando y comunicándose (es decir, ayudando al grupo a que comprenda POR QUÉ serían deseables los cambios). Esto ayuda en la etapa de descongelar.
- Ayudar a los miembros a que participen en la toma de decisiones y prestar apoyo al proceso que lleva a esta toma de decisiones. Por ejemplo, los facilitadores pueden aplicar diversas estrategias para implicar a todos los miembros del grupo en el proceso de la toma de decisiones. Durante el trabajo en grupo acerca del análisis de los problemas esto puede hacerse invitando a cada miembro del grupo a que anote tres o cuatro de los factores contribuyentes en tarjetas y que las peguen en lugares apropiados del diagrama.
- Negociando (es decir, ofreciendo algo de valor a cambio de que disminuya la resistencia). Esto puede ser necesario cuando alguno de los miembros del grupo ofrece una fuerte resistencia (p. ej., un miembro del grupo insiste en incluir un asunto particular en el objetivo del proyecto de investigación aunque el resto del grupo no esté de acuerdo). Sería posible negociar con dicho miembro para que trabaje por sí solo en este componente adicional y quizás podría asignárseles a los otros miembros del grupo la tarea de trabajar en los otros componentes.

Dominio de situaciones de conflicto

El conflicto dentro del grupo puede ser funcional o disfuncional. Un conflicto funcional puede servir de estímulo en el proceso de aprendizaje porque desafía a los miembros a evaluar sus apreciaciones y su comprensión y los alienta a tener nuevas ideas y creatividad. Un conflicto disfuncional tiende a perturbar la psicología del grupo.

Los conflictos pueden surgir como consecuencia de incompatibilidad en el objetivo, distorsión de las comunicaciones o diferencias en apreciaciones y valores.

Probablemente los miembros de los grupos en un curso de capacitación ISS provendrán de distintas disciplinas académicas, pertenecerán a distintos grupos profesionales y ocuparán distintos niveles en la jerarquía de administración dentro de los servicios de salud. Las situaciones de conflicto en las sesiones de grupos son muy comunes. Entre los factores que influyen pueden citarse:

- Diferencias en la comprensión y uso de términos y expresiones que parecen comunes y sencillos. Por ejemplo, un técnico en estadísticas que esté analizando los datos con un investigador subalterno habla acerca de "captación de datos" con lo que quiere decir el acto de transferir los datos del papel a la computadora. Por otro lado, el investigador subalterno piensa que el significado de "captar" los datos consiste en obtenerlos de la comunidad y anotarlos en una hoja de papel.
- Diferencias de educación previa y de criterios (p. ej., sesgo respecto a un procedimiento de la comunidad, o interés únicamente en procedimientos cuantitativos de investigación).
- Diferencias en cuanto a establecer prioridades.
- Diferencias en el nivel de conocimientos (p. ej., epidemiología, sociología o estadística).

Es importante que los facilitadores reconozcan que las sesiones en grupo proporcionan una oportunidad para que los miembros aprendan uno de otro y para que haya un estímulo mutuo que ayude a elaborar nuevas ideas.

Los facilitadores pueden impulsar este proceso y dominar situaciones posibles de conflicto aplicando técnicas tales como:

- Pedir a los miembros del grupo que utilicen determinadas palabras o frases, que aclaren su significado;
- Invitar a los miembros del grupo a que manifiesten o justifiquen sus propias apreciaciones en cuanto a prioridades; y
- Invitar a los miembros del grupo a que proporcionen explicaciones sencillas que no sean de carácter técnico acerca de los conceptos o procedimientos que se utilizan en sus propias disciplinas, pero con los que los miembros de otras disciplinas no estén familiarizados.

Por ejemplo, "voy a aplicar una TGN" lo cual puede parecer sencillo y claro para un experto en ciencias sociales, pero pueden ser palabras misteriosas para un experto en biomedicina. Sería útil preguntar al experto en sociología que dé una explicación breve y sencilla de lo que se entiende por TGN (técnica de grupo nominal) y la utilidad de esta técnica.

Forma de comportarse con una persona dominante en el debate

Entre los procedimientos de comportarse con un participante que hable demasiado y que trate de dominar el debate del grupo pueden citarse:

- dirigir hacia el participante un estímulo negativo, por ejemplo:
 - evitando el contacto visual, respondiendo con el silencio a sus declaraciones, preguntas o sugerencias, etc. o
 - dándole la espalda.
- estimulando positivamente a los otros miembros del grupo, por ejemplo:
 - invitándoles a manifestar sus opiniones; o
 - parafraseando, destacando o completando las ideas que han presentado.

Si la respuesta de los demás miembros del grupo es débil, el facilitador puede dirigirles preguntas orientadas y puede reforzar su confianza proporcionando un estímulo positivo a las respuestas que den a estas preguntas.

- Si los procedimientos mencionados dejan al participante impertérrito, considere si convendría llamarlo aparte y sugerirle que los otros participantes requieren un estímulo especial, para lo que su ayuda sería valiosísima.

Referencias

- Brownlee, A. Nchinda, T.C., and Mousseau-Gershman, Y. 1983. Course guide for trainers and administrators. WHO/AFRO-SHDS health services research course. Boston University Health Policy Institute, Boston, MA, EUA.
- Cox, K.R., and Ewan, C.E. 1982. How to improve small group teaching in medicine. En The medical teacher. Churchill Livingstone, Nueva York, NY, EUA. pp. 70-78.
- Luthan, F. 1981. Organizational behaviour (3ed ed.). McGraw Hill, Nueva York, NY, EUA.
- McGregor, D. 1960. The human side of enterprise. McGraw Hill, Nueva York, NY, EUA.
- Myers, G.E., and Myers, M.T. 1980. The dynamics of human communication: a laboratory approach (3rd ed.) McGraw Hill, Nueva York, NY, EUA.
- Robbins, S.P. 1984. Management: concepts and practices. Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, NU, EUA.

Hojas sueltas 13.1. Guía de evaluación para la sesión de práctica sobre facilitación de los debates en grupos pequeños.

Nombre del participante/profesor:
Tema:

Nombre del evaluador:
Fecha:

Direcciones: marque (✓) el cuadrado apropiado

	Sí	No	Comentarios
1. Haciendo que el grupo empiece a funcionar			
Explica la tarea que ha de realizarse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Da tiempo para explicaciones y sugerencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Escucha las opiniones del grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Adopta una actitud alentadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Manteniendo activo el debate			
Informa o explica cuando el grupo no puede proseguir o cuando comprende erróneamente un asunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dirige preguntas para centrar o volver a dirigir la atención hacia la tarea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aplica el estímulo positivo (de palabra o sin palabras) para alentar a los participantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reacciona ante las respuestas de los participantes para impedir que se pierda información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Interviene eficazmente frente a participantes difíciles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Se retira en silencio cuando la psicología del grupo marcha bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Dando por terminado el debate del grupo			
Menciona de pasada al grupo el plazo límite de tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Insta a alguien a que haga un resumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aclara o completa, de ser necesario, el resumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 14

**CAPACITACIÓN EN INVESTIGACIÓN
SOBRE SISTEMAS DE SALUD**

A: NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN ISS

B: PLANES PARA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN ISS

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 14A

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN ISS

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 14A: NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN ISS

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Describir el proceso para promover el desarrollo de la ISS en el país.
2. Señalar las necesidades de capacitación en ISS y las correspondientes estrategias.

CONTENIDO

Información para el facilitador del módulo

Necesidades de capacitación asociadas con el desarrollo de la ISS (clase/debate)

Ejercicio: Análisis de las necesidades de capacitación

TEXTOS

En este módulo servirán como textos de referencia todos los volúmenes de esta serie de capacitación en ISS de los que debe disponerse. Además, podrían ofrecerse otros textos pertinentes de capacitación.

Hojas sueltas 14A.1. Ejercicio: Análisis de necesidades de capacitación

INFORMACIÓN PARA EL FACILITADOR DEL MÓDULO

Este módulo consiste en una clase/debate, un ejercicio, y una sesión plenaria para presentar el trabajo en grupo.

El facilitador del módulo y los facilitadores del ejercicio deberían prepararse leyendo los **Módulos 5 y 6** del Volumen 4 (Organización de la investigación sobre sistemas de salud) a fin de que puedan responder a las diversas preguntas que quizás planteen los participantes.

Es probable que los participantes procedan de distintos entornos (p. ej., ministerios de salud, universidades, institutos de investigación). Debe adaptarse el contenido y el núcleo del módulo a las necesidades concretas de tipos particulares de participantes. Por ejemplo, si los participantes provienen en su mayoría de la universidad, debe insistirse más en analizar las necesidades de capacitación en el entorno de las universidades y en señalar la forma en que éstas pueden contribuir a apoyar la ISS en el ministerio o a nivel de distrito.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ASOCIADAS CON EL DESARROLLO DE LA ISS (clase/discusión)¹

Limitan el desarrollo de la ISS los elementos siguientes:

- Incomprensión y apreciación inadecuada, por parte de los administradores, de la necesidad de información que se obtiene mediante la investigación y de la utilización de la misma;
- Incapacidad de los **investigadores** de dirigir la investigación hacia problemas prioritarios de salud, de publicar la clase de información que necesitan los administradores y de promover el uso de la misma; y
- Mecanismos de organización inadecuados en apoyo del desarrollo de la ISS.

Por consiguiente, las estrategias para el desarrollo de la ISS deberían dirigirse hacia la capacitación de administradores e investigadores y hacia modificaciones del encuadre de organización para que sea mayor la probabilidad de que personas bien capacitadas estén dispuestas a aplicar sus conocimientos, destreza y experiencia.

Fases en el desarrollo de la ISS

El desarrollo de la ISS en un país puede estar caracterizado por una serie de fases sucesivas que pudieran estar ocasionalmente superpuestas:

1. Creación de consenso, dirigido a establecer un clima conveniente para la ISS;
2. Creación de la capacidad dirigida a elaborar y mantener en el país una fuente básica de dotes y de conocimientos para la investigación y para la administración; y

¹ Esta sección es un resumen del Volumen 4, Módulo 5, Etapas en el desarrollo de la ISS como instrumento de gestión, que debería constituir en este módulo un documento básico para el facilitador.

3. Afianzamiento, dirigido a crear estructuras viables, orgánicas e institucionales y los correspondientes procesos en apoyo de la utilización de la ISS como instrumento de gestión.

Figura 14A.1. Fases en la institucionalización de la ISS	
Fase I: Creación de consenso	
Fase II: Creación de la capacidad	
Fase III: Afianzamiento	

En cada una estas fases es frecuentemente necesaria una continua renovación, debido a cambios de personal y a la situación fluctuante de prioridades y de presiones en los planos político y socioeconómico.

Estrategia de desarrollo de la ISS

Las estrategias de desarrollo de la ISS pueden clasificarse de la forma siguiente:

1. Estrategias para la preparación de recursos humanos, entre las que pueden citarse:
 - Planificación (pesquisas acerca de las clases de personal y de su número y de las necesidades en materia de educación en la ISS);
 - Capacitación (planes, ejecución, y evaluación de las estrategias para una enseñanza apropiada); y
 - Gestión de recursos humanos (selección y contratación, preparación de las carreras, supervisión, incentivos y recompensas).
2. Estrategias para el desarrollo de las organizaciones e instituciones, entre las que pueden citarse:
 - Establecer dependencias ISS como puntos focales que proporcionen liderazgo en cuanto a formular criterios, señalar prioridades y establecer relaciones;
 - Señalar e intensificar la labor de los organismos dirigentes en ISS que proporcionen la capacidad especializada de investigación y presten apoyo al desarrollo de recursos humanos;
 - Encauzar e intensificar los mecanismos de financiación de la investigación;
 - Establecer mecanismos de comunicaciones y de interacción entre investigadores y administradores; y

- Crear institutos de investigación que presten apoyo a la creatividad, administrar cambios institucionales y aplicar a la investigación el proceso de comercialización social.

Algunas de estas estrategias, por ejemplo la gestión de los recursos humanos y las de organización y desarrollo de las instituciones son responsabilidad de los administradores del sistema de salud, particularmente de los administradores de los institutos de investigación. Tales estrategias se aplican en los cursos para administradores de investigación. El Volumen 4 de esta serie de capacitación contiene textos apropiados para tales cursos.

Incumbe a los instructores planificar la capacitación de los recursos humanos, y éste es el foco del Módulo 14B.

EJERCICIO: Análisis de las necesidades de capacitación

METODOLOGÍA

Deberían distribuirse a todos los participantes las instrucciones correspondientes a este ejercicio (Hojas sueltas 14A.1 al final de este módulo).

Los participantes de los mismos institutos (p. ej., universidades, ministerios de salud o institutos de investigación), o los que procedan del mismo país, pueden trabajar conjuntamente como grupo. Otros participantes, que no tengan colegas con parecidos antecedentes, pueden trabajar individualmente, aplicar el análisis a su propio país o instituto, y seguidamente someter al debate de otros participantes o facilitadores el resultado de su análisis.

El objetivo de este ejercicio es alentar a que los participantes visualicen la forma posible de contribuir a la capacitación en ISS, dentro de un marco más amplio de desarrollo de la ISS, en el país. **No** se pretende que produzcan un análisis completo de la situación del país. Los facilitadores deberían tranquilizar a los participantes a este respecto y alentarles a apreciar este análisis como preludio del diseño de un curso que ellos mismos hayan de dirigir.

El objetivo del ejercicio es que los participantes puedan conocer las necesidades de capacitación asociadas con cada etapa del desarrollo de la ISS en el país. Las "necesidades de capacitación" podrían relacionarse con el país o con un instituto particular.

Es posible que muchos de los participantes desconozcan las iniciativas y los acontecimientos que han tenido lugar en su país. Por ejemplo, es posible que los que provienen de las universidades no conozcan las actividades que realiza el ministerio de salud a nivel de distrito y que supongan probablemente que en tal plano no se realiza ninguna actividad. De modo análogo, los que proceden del ministerio pueden suponer que no ocurre nada interesante al respecto en las universidades. Es tarea de los facilitadores sondear y alentar a los participantes a que manifiesten los motivos por los que creen que no ha habido ninguna actividad - si es que desconocen las actividades, o si ya han conversado acerca del asunto con personas que realmente sepan lo que ocurre en el instituto pertinente.

EJERCICIO (continuación)

Los participantes deberían examinar una por una las preguntas de cada casilla de la tabla y decidir la nota que deben asignar a cada una, teniendo en cuenta todas las preguntas. Las respuestas posibles en cada casilla son:

- +++ siempre
- ++ muy frecuentemente
- + de vez en cuando
- casi nunca
- nunca
- LI lo ignoro

Ejemplo:

Lo que sigue pudiera ser un ejemplo de tabla completa:

	A nivel de políticas	Gestión de programas	Nivel operativo
Consenso	++	++	+
Capacidad	+	+	LI
Afianzamiento	+	+	

Del ejemplo anterior se deduce claramente que debe insistirse en la creación de la capacidad. Esto podría incluir:

- a. Dar una nueva orientación a los investigadores experimentados para que enfoquen su labor hacia la solución de problemas prioritarios de salud; y
- b. Capacitación del personal de servicios de salud y de los investigadores subalternos en métodos de investigación y en el proceso de investigación.

Los participantes deberían seleccionar entre estas dos posibles actividades aquella que consideren más viable para llevarla a la práctica atendiendo a su rango y a las posibilidades de su organización.

Los facilitadores deberían emplear los resultados de este "análisis de situación" para orientar, a los participantes como parte del ejercicio, a determinar cuáles serían los grupos meta cuya capacitación se considera prioritaria.

Hojas sueltas 14A.1. EJERCICIO: Análisis de las necesidades en materia de capacitación

Este ejercicio le permite obtener una idea general de la situación de su país y de su instituto en relación con el desarrollo de la ISS. Estas ideas podrán ayudarle si intenta señalar en términos realistas la clase de actividades de capacitación que podría preparar y por qué serán útiles.

Instrucciones

1. Analice las limitaciones y las posibilidades de desarrollo de la ISS en su propio país dentro del encuadre que proporcionan las Tablas 14A.1 o 14A.2. (Puede ser que no sea capaz de contestar a todas las preguntas dentro de este encuadre porque no conoce bien la situación a nivel de política del Ministerio de Salud o a nivel de instituto académico o de distrito. En tal caso, su respuesta sería "lo ignoro". Tome nota de estas preguntas de forma que más tarde pueda inquirir acerca de los acontecimientos en su país y enlazar sus propios esfuerzos con los de otros que estén trabajando en otras iniciativas relacionadas con la ISS.)

En cada una de las casillas puede indicar la respuesta a las preguntas mediante los símbolos siguientes:

+++	siempre	-	casi nunca
++	muy frecuentemente	--	nunca
+	de vez en cuando	LI	lo ignoro

**Tabla 14A.1. Encuadre para analizar limitaciones y posibilidades
(para ser utilizado por participantes cuyo trabajo sea parte del servicio de salud)**

	Nivel de gestión		
	Nivel de políticas	Gestión de programas	Nivel operativo
Creación de consenso	Los dirigentes de políticas - ¿piden información? - ¿la utilizan al tomar decisiones? - ¿apoyan la ISS?	Los administradores de programas - ¿piden información? - ¿la utilizan al tomar decisiones? - ¿apoyan la ISS?	El personal del servicio de salud - ¿obtiene información para utilizarla en busca de soluciones? - ¿consulta a los miembros de la comunidad?
Creación de la capacidad	¿Están los investigadores experimentados implicados en investigación que dé apoyo a decisiones de política? De no ser así, ¿por qué no?	¿Hay investigadores que estén implicados en la investigación en apoyo de la toma de decisiones para la programación de los servicios de salud? De no ser así, ¿por qué no?	¿Hay alguien del personal de servicio de salud que trabaje en la ISS? De no ser así, ¿por qué no?
Afianzamiento	¿Está la investigación enlazada a las prioridades de salud? ¿Está la financiación de la investigación en armonía con criterios establecidos?	¿Se utilizan los recursos disponibles para la investigación para: - investigar acerca de problemas prioritarios - capacitar a investigadores locales a nivel de política o a nivel operativo? ¿Existe algún mecanismo oficial para la interacción entre investigadores y administradores?	En los institutos de investigación: ¿cuál es la actitud y hasta qué punto se implica a la ISS? ¿se da apoyo a la investigación a nivel operativo? ¿se realizan esfuerzos para promover el uso de los resultados de la investigación?

**Tabla 14A.2. Encuadre para analizar limitaciones y posibilidades
(para participantes procedentes de universidades y de institutos de investigación)**

	Nivel de gestión		
	Nivel de políticas	Gestión de programas	Nivel operativo
Creación de consenso	¿Piden los funcionarios superiores del Ministerio de Salud información relativa a la investigación y la utilizan al tomar decisiones? ¿Apoyan los funcionarios de la universidad la ISS? (vicecanciller, presidente, decanos)	¿Piden los administradores de programas del MSP información y la utilizan en la toma de decisiones? ¿Apoyan la ISS los presidentes, jefes de departamentos, o de dependencias, de la universidad, y del instituto de investigación?	¿Existe alguna clase de interacción entre los investigadores, los administradores de salud, el personal de salud y la comunidad antes de que se seleccionen los temas de la investigación? ¿Están los profesores conscientes de la ISS y de sus implicaciones?
Creación de la capacidad	¿Están los investigadores experimentados implicados en investigación que dé apoyo a decisiones de política? De no ser así, ¿por qué no? ¿se ofrecen cursos en ISS? ¿se integra la ISS al programa regular?	¿Están los investigadores implicados en la - investigación multidisciplinaria - investigación en apoyo del desarrollo de programas de salud? ¿Conoce el personal de investigación los criterios y prioridades en materia de salud? ¿Está el personal de investigación y de enseñanza capacitado para la ISS?	¿Están algunos investigadores implicados en proyectos en los que participe la comunidad y el personal de salud? ¿Se inicia a los estudiantes en la ISS? ¿Es adecuado?
Afianzamiento	¿Está la investigación enlazada a las prioridades de salud? ¿Está la financiación de la investigación en armonía con criterios establecidos?	¿Se utilizan los recursos disponibles para la investigación para: - investigar acerca de problemas prioritarios - capacitar a investigadores locales a nivel de política o a nivel operativo? ¿Existe algún mecanismo oficial para la interacción entre investigadores y administradores?	En las universidades e institutos de investigación: ¿Cuál es la actitud y hasta qué punto se implica a la ISS? ¿Se da apoyo a la investigación a nivel operativo? ¿Se realizan esfuerzos para promover el uso de los resultados de la investigación?

^a Los administradores de programas son jefes de programas tales como de atención primaria de salud, de salud familiar, de salud ambiental, etc.

2. Basándose en el análisis precedente, haga una "diagnosia" del nivel de desarrollo de la ISS en su país. El objetivo de esta diagnosia es ayudarle a que más tarde averigüe cuales son las necesidades en materia de capacitación.

Le ayudará en esta diagnosia la descripción de las características nacionales que impulsan la realización de la ISS y la descripción de la capacidad disponible para la investigación. No se pretende que estas categorías sean completas. Son solamente un ejemplo del enfoque que podría utilizarse como base para proponer iniciativas de capacitación, y éstas son objeto de debate en el ejercicio subsiguiente.

Tabla 14A.3. Características nacionales o regionales que facilitan la utilización de la ISS en apoyo de la Salud para todos

Compromiso nacional y mecanismos institucionales	Capacidad para hacer investigación		
	Escasa	Aceptable	Buena
Escasos	(a)	(c)	(e)
Aceptables	(b)	(d)	(f)
Buenos	////	(f)	////

A continuación se describe brevemente la situación que corresponde a cada una de las categorías de la tabla:

- Categoría a)** Apenas se realiza investigación pertinente a problemas de salud prioritarios, y ni los dirigentes políticos ni los administradores o investigadores reconocen la necesidad de contar con datos provenientes de la investigación.
- Categoría b)** El clima para la ISS es favorable - Algunos dirigentes de política y administradores en puestos importantes reconocen la necesidad de contar con datos provenientes de la investigación en apoyo de la toma de decisiones. Sin embargo, apenas existe una estructura básica en el país para tal clase de investigación.
- Categoría c)** En los institutos académicos y de investigación se dispone de algunos medios, conocimientos y experiencia para la investigación, pero están separados de las necesidades administrativas (es decir los investigadores no están conscientes de conceptos tales como HFA AES, no existe ni experiencia ni conocimientos en procesos multidisciplinarios e intersectoriales, y apenas se comprenden los problemas administrativos).
- Categoría d)** Una pequeña dependencia para ISS proporciona el liderazgo dentro de los servicios de salud y está activamente implicada en la ISS. Algunos administradores están plenamente dedicados al uso de la ISS. Sin embargo, la movilidad de personal (ascensos, cambios, traslados) puede destruir las ganancias que se han logrado. La demanda de ISS excede la posibilidad de realizarla. Los investigadores académicos no están implicados en la ISS.
- Categoría e)** Se dispone de un número abundante de investigadores de buena calidad y de institutos académicos y de investigación y esto en campos tales como los de planificación familiar, economía agrícola, investigación clínica, etc. Sin embargo, no existe ningún eslabón entre investigación y administración. Los administradores apenas tienen posibilidades de aplicar la investigación.

Categoría f) Es muy común la investigación en apoyo de la HFA. Sin embargo, ni la capacidad para la investigación, ni los mecanismos institucionales son adecuados para atender a la complejidad de los problemas que requieren investigación (p. ej., dimensiones clínicas/económicas/de comportamiento).

Utilice una descripción de diagnósticos de la situación de su país basándose en el análisis que efectuó al preparar la sección de antecedentes de su propuesta de capacitación (es decir, cuando responda a la pregunta 4).

3. Basándose en la apreciación que tenga de la situación de su país:

- ¿cuáles son los grupos destinatarios cuya necesidad de capacitación considera prioritaria?
- ¿cuáles son en el momento actual las necesidades en materia de educación?
 - para la creación de consenso
 - para la creación de la capacidad
 - para el afianzamiento

Indique las necesidades de los grupos destinatarios cuya educación considera prioritaria y por los que usted ha optado marcándolos en las casillas apropiadas de la tabla que sigue a continuación.

Tabla 14A.3. Líneas generales para el debate sobre necesidades en materia de capacitación

	Grupos destinatarios					
	Dirigentes y administradores superiores	Personal del servicio de salud	Investigadores experimentados	Profesores de la universidad e investigadores subalternos	Instructores	Miembros de la comunidad
Creación del consenso						
Creación de la capacidad						
Afianzamiento						

4. Basándose en este análisis, prepare un enunciado breve (1 a 2 páginas) de las necesidades en materia de capacitación en ISS de su país o de su instituto.

(Esta enunciación será utilizada como sección de **ANTECEDENTES** para su propuesta de un curso de capacitación en ISS que será el tema de un ejercicio en el próximo módulo.)

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 14B

PLANES DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN ISS

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 14B: PLAN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN ISS

OBJETIVOS

Al terminar este módulo, los participantes deben ser capaces de:

1. Identificar aquellas estrategias de capacitación en ISS que satisfagan sus necesidades al respecto.
2. Indicar los materiales de instrucción de que se dispone y seleccionar los que sean más adecuados.
3. Hacer los planes de un curso breve en ISS.

CONTENIDO

Información para el facilitador del módulo

Estrategias para el desarrollo de la capacitación y la creación del consenso (clase/debate)

Ejercicio: Plan de un curso breve en ISS

Presentación y debate sobre los resultados del trabajo en grupo (sesión plenaria)

TEXTOS

Como textos de referencia deben estar disponibles durante la realización de este módulo todos los volúmenes de esta serie de capacitación en ISS. Además, podrían ofrecerse otros textos pertinentes de capacitación.

Hojas sueltas 14A.1. Ejercicio: Planificación de un taller o curso en ISS

Hojas sueltas 14B.2. Fomento de la ISS ante dirigentes de política de alto rango y administradores superiores

INFORMACIÓN PARA EL FACILITADOR DEL MÓDULO

Los facilitadores del módulo deberían determinar el alcance y el contenido de este módulo teniendo en cuenta las necesidades de educación de los participantes y las necesidades del país en cuanto al desarrollo de la ISS.

Por ejemplo, si la ISS está en una etapa temprana de desarrollo en el país y se supone que los participantes han de ser los pioneros y los primeros impulsores, debe hacerse más hincapié en el proceso de promover el desarrollo de la ISS y en los métodos de creación del consenso. (Véase el Volumen 1 de esta serie de capacitación en ISS). Por otro lado, si las necesidades del país se dirigen más hacia aumentar la capacidad de investigación, debe hacerse hincapié en los planes de cursos breves de capacitación en ISS, tales como los descritos en el Volumen 2 de esta serie. Sin embargo, se propone que todos los participantes reciban instrucción respecto a cada uno de los temas.

Prepare un esbozo de los textos disponibles en esta serie de capacitación en ISS y distribúyalos ya sea al principio de esta presentación o en la noche anterior. (Podrían incluirse rotafolios con las líneas generales de los cursos y otros textos útiles de publicidad sobre los cursos).

ESTRATEGIAS PARA LA CAPACITACIÓN Y LA CREACIÓN DE CONSENSO **(clase/debate)¹**

Respecto a cada fase del desarrollo es necesario:

- señalar los grupos destinatarios que hayan de incluirse en las iniciativas de educación;
- analizar sus necesidades en materia de capacitación; y
- seleccionar las estrategias que se adapten a los diversos grupos.

Entre los grupos que necesitan capacitación y orientación pueden citarse:²

- dirigentes de política y administradores superiores;
- administradores de programas de salud, personal de servicios de salud, y miembros de la comunidad que hayan de estar implicados en proyectos sencillos de investigación;
- profesionales de la investigación y académicos, tales como:
 - investigadores experimentados;
 - investigadores subalternos;
 - profesores de universidad; y
 - estudiantes.

¹ Los textos de esta clase/debate proceden con pequeñas adaptaciones del Volumen 4, Módulo 6, páginas 3-13.

² IDRC/OMH. 1989. Training to support the development of health systems research. Un documento de trabajo no publicado que preparó un grupo de trabajo técnico patrocinado por el centro internacional de investigación para el desarrollo y la organización mundial de la salud, Ottawa.

- administradores de investigación; e
- instructores de ISS.

Responsables de política y administradores superiores³

Los dirigentes pueden subdividirse por lo menos en dos grupos, frecuentemente superpuestos:

- **Responsables de política**, entre los que pueden incluirse los ministros de salud, y los subsecretarios de salud, directores generales o secretarios permanentes (es decir, los altos funcionarios de salud designados y los que trabajan inmediatamente bajo sus órdenes) y análogamente funcionarios de alto rango de otros sectores pertinentes; y
- **Administradores superiores**, entre los que pueden incluirse los directores de los servicios y programas de salud tales como SMI, atención primaria de salud (APS), capacitación de personal de salud y planificación; los dirigentes de otros sectores; los directores de institutos académicos y de investigación pertinentes; y los administradores de organismos donantes.

Obviamente los títulos y las responsabilidades en el ámbito de los Ministerios de Salud y de los programas de salud son muy distintos de una a otra parte del mundo, aunque la jerarquía en la toma de decisiones y lo que necesitan conocer los administradores a diversos niveles en materia de ISS no es muy distinto a lo ilustrado en la Figura 14B.1.

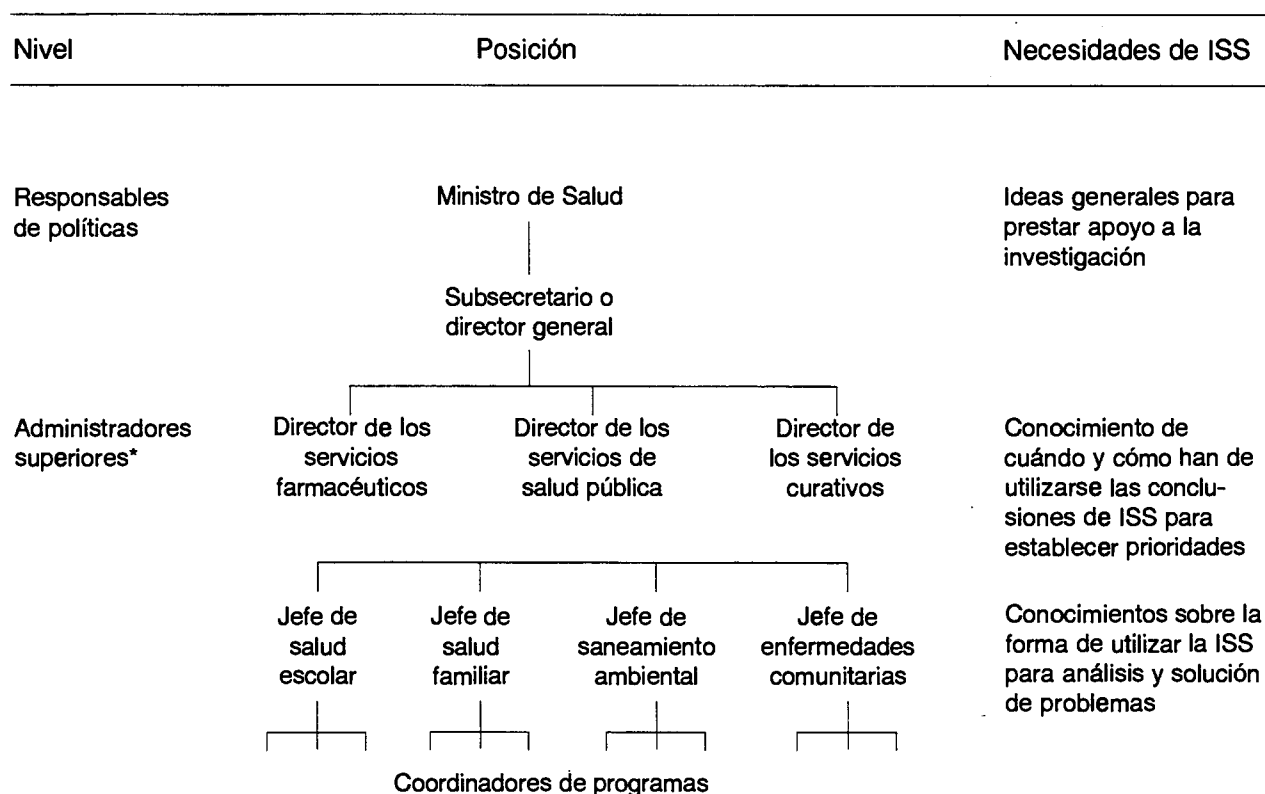
Los ministros y sus secretarios de salud se interesan por una amplia gama de temas de política y tienen en general una mínima cantidad de tiempo para concentrarse en asuntos de ISS, aunque necesitan conocer en términos generales lo que la ISS puede aportarles en su tarea de tomar decisiones, a fin de que estén dispuestos a apoyar la institucionalización de la ISS en el proceso administrativo.

Es necesario que los directores de los grandes departamentos y programas bajo las órdenes del subsecretario de salud sean capaces de diferenciar las situaciones que requieren investigación de aquellas para cuya solución ya se dispone de información adecuada y de aquellas en las que las condiciones políticas o socioeconómicas son de tal peso que los resultados de la investigación tendrían poca o ninguna repercusión en la toma de decisiones. Cuando corresponda, es preciso que sean capaces de utilizar la información procedente de la ISS para que les ayude en general a establecer las prioridades, y a tomar decisiones, en cuanto a la política que hayan de seguir y también en cuanto a su ejecución.

Los administradores superiores de programas que podrían estar a las órdenes de un director de salud pública, por ejemplo, los jefes de las secciones de salud familiar, saneamiento ambiental, y control de enfermedades contagiosas, así como los coordinadores de los programas que serían sus subordinados, deberían estar en condiciones de utilizar la ISS para analizar los problemas con que se enfrentan sus propios programas, identificar las soluciones y evaluar las consecuencias de las opciones que se adopten.

³ Esta sección es un extracto del Volumen 1 de esta serie de capacitación.

Figura 14B.1. La jerarquía de toma de decisiones y sus necesidades de información en ISS



* También deben tenerse en cuenta los dirigentes de otros sectores tales como los de educación, agricultura, planificación, vivienda y trabajos públicos.

Como ejemplos de iniciativa en este grupo de materias que han servido para orientar y crear el consenso pueden citarse:

- talleres o conferencias interpaíses para administradores superiores;
- grupos de tareas para evaluar la situación actual de la investigación y recomendar cambios de política;
- reuniones nacionales consultivas para aumentar la concienciación en ISS entre los administradores e investigadores principales; y
- Declaraciones de política preparadas para los administradores de alto nivel en las que se incluyan los resultados de la investigación.

Entre las iniciativas correspondientes a las fases de creación de la capacidad y de afianzamiento pueden citarse:

- talleres de estudio de casos que ilustran el uso práctico de la información procedente de la investigación; y
- intervención de administradores superiores en la preparación de las prioridades nacionales para la investigación y participación en conferencias en las que se presentan los resultados de la investigación.

En las Hojas sueltas 14B.2 se proporciona una lista breve de estrategias convenientes.

Pueden consultarse otros detalles sobre éstas y otras iniciativas en el Volumen 1 de la serie de capacitación en ISS: Estrategias para promover el uso de la investigación sobre sistemas de salud como instrumento de gestión (CRDI/OMS 1991).

Administradores a nivel de gestión de programas y a nivel operativo

Los esfuerzos para desarrollar la ISS serían inútiles si no estuvieran acompañados del desarrollo de los conocimientos y experiencia de gestión que sean necesarios para aplicar la información pertinente a mejorar la salud de la comunidad. Aunque la capacitación administrativa no cae dentro del marco de referencia de la capacitación en ISS, estas iniciativas están estrechamente relacionadas. Se necesita una correspondiente capacitación administrativa, incluido el uso de la información proveniente de la investigación en el proceso de solución de problemas. Se dispone de varias iniciativas eficaces de capacitación aunque éstas no se analizarán en este módulo. Sin embargo, los participantes deben ser conscientes de tales iniciativas. Deben reconocer la relación entre capacitación administrativa y capacitación en ISS y estar preparados para aprovechar al máximo las oportunidades de interacción.

Personal del servicio de salud y miembros de la comunidad⁴

Una estrategia conveniente para fomentar la investigación más sencilla destinada a proporcionar información dirigida a la toma de decisiones en los niveles inferiores de la jerarquía administrativa y en la comunidad, consistiría en instruir al personal del servicio de salud y a los miembros de la comunidad, cuando corresponda. Este procedimiento ha sido analizado a fondo en el Módulo 4 y, por consiguiente, sólo se reiteran en esta ocasión los principios básicos para que esta estrategia sea eficaz.

- En la capacitación debería incluirse la experiencia práctica en el diseño y ejecución de un proyecto de investigación.
- Debe obtenerse en la medida de lo posible, el apoyo y el entusiasmo de los supervisores que designen participantes de los servicios de salud, seleccionen un problema para la investigación y proporcionen su apoyo a los participantes que realizan la investigación. Cuando la investigación se concentra en problemas relacionados con la comunidad, debe pedirse a los que adoptan decisiones en la comunidad a que designen miembros de la misma que puedan estar implicados en la investigación y que proporcionen su apoyo.
- Puesto que la disponibilidad de los participantes para capacitación es solamente por períodos breves, pueden diseñarse los cursos de capacitación en la forma de dos talleres breves con un período intermedio de unos cuatro a ocho meses, durante el cual los participantes llevan a la práctica sus proyectos de investigación en sus propios lugares de trabajo o en el entorno comunitario.

Diseñar la propuesta de investigación	Ejecutar la investigación	Analizar los datos, preparar y presentar el informe
Taller, Parte 1, 2-3 semanas	4-8 meses	Taller, parte 2, 1-2 semanas

- El proceso de capacitación debería ser sumamente interactivo. En cada etapa del proceso de investigación, a una presentación teórica corta sigue el trabajo en grupo durante el cual un equipo de participantes colabora para que los elementos de esta etapa se adapten a su propio proyecto. Cada grupo debería estar dirigido por un facilitador que sea un investigador experimentado. Durante la fase de ejecución, los facilitadores deberían visitar a los participantes y proporcionarles orientación y supervisión prácticas. Al terminar el taller sobre

⁴ World Health Organization, Health Systems Research Advisory Group. 1988. Report of the second meeting. Gaborone (Botswana). WHO, Geneva, Switzerland. WHO/HSR/88.2.

preparación de propuestas, cada grupo de participantes debería haber preparado una propuesta de investigación, y al final del taller sobre análisis de datos y redacción de informes, cada grupo debería haber completado y presentado un informe de investigación.

- Los participantes que hayan sido seleccionados para esta clase de capacitación deberían tener la educación previa y la capacidad personal para actuar de investigadores principales en estudios sencillos del futuro.

Pueden incorporarse modificaciones a este proceso de capacitación (p. ej., de duración más breve, con determinado contenido), para aplicarlo a otra clase de personal que participe o ayude en el proceso de investigación (p. ej., recopiladores de datos y supervisores de la recopilación de los datos).

Para mayor precisión y para entender mejor los módulos en apoyo de esta clase de capacitación, consulte el Volumen 2 de la serie de capacitación en ISS: Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud (CRDI/OMS 1991).

Profesionales de la investigación y universitarios

Este grupo destinatario consta de:

- grupos experimentados de investigadores que trabajan ya en los campos de salud y en otros campos afines; e
- investigadores subalternos y personal académico, así como estudiantes.

Cambio de orientación de los investigadores experimentados⁵

Puede ser que en campos afines estén trabajando algunos investigadores experimentados (p. ej., en epidemiología, economía de salud, sociología, antropología, análisis de políticas, evaluación de la tecnología o garantías de calidad). Si en la fase de creación del consenso, se modifica la orientación de este grupo de investigadores experimentados de forma que comprendan mejor los conceptos y alcance de la ISS, ellos mismos podrán realizar la investigación para satisfacer las preocupaciones prioritarias y también para proporcionar apoyo en las iniciativas de capacitación requeridas respecto a la creación de la capacidad.

El objetivo de instigar tal cambio de orientación en los investigadores es:

- despertar la conciencia y la comprensión acerca de los problemas que principalmente preocupan en el sistema de salud;
- desarrollar la habilidad de comunicarse con los administradores del programa de salud y si corresponde, con la comunidad, tanto durante las primeras etapas de un estudio (identificación y análisis de los problemas) como en las etapas ulteriores de presentar y promover el uso de los resultados de la investigación; y
- desarrollar la comprensión de los conceptos básicos y de los enfoques de la investigación en disciplinas paralelas, a fin de desarrollar la habilidad de participar en una investigación multidisciplinaria.

⁵ OMS (Organización Mundial de la Salud). 1988. Report of the second meeting. Gaborone (Botswana). OMS, Ginebra, Suiza. OMS/HSR/88.2.

Un enfoque eficaz⁶ es planificar sistemáticamente una serie de seminarios o conferencias durante los cuales los investigadores y los administradores conversan y se relacionan.

Entre los elementos esenciales que intervienen en la planificación de las estrategias de este grupo pueden citarse:

- Encontrar un punto de ataque conveniente.
Ser innovador en el diseño de un enfoque que sea atractivo, de forma que los investigadores muy ocupados se interesen por emplear su precioso tiempo en participar. Por ejemplo, los investigadores biomédicos pueden interesarse en mejorar la utilización de los resultados de su investigación; los investigadores clínicos son frecuentemente los mismos que los administradores de dependencias clínicas y, como tales, pueden estar interesados en la gestión de recursos para dependencias clínicas. En un taller o conferencia destinado a cada uno de estos grupos tales temas podrían constituir el foco y los conceptos de la ISS podrían presentarse en el encuadre de dichos temas, ilustrando los conceptos con ejemplos prácticos.
- Aplicar la opinión de los líderes en las disciplinas de investigación pertinentes.
En la investigación el prestigio y la reputación se adquieren y divulgan habitualmente dentro de un círculo conocido de investigadores experimentados. Es mucho más probable que los investigadores se interesen por la opinión y la experiencia de un colega respetado de su propia disciplina que por la de otros investigadores "externos". Por consiguiente, consiga la colaboración de líderes con opiniones adecuadas que sean "convertidos a la ISS" y consiga que sean un elemento básico durante los talleres.
- Reconocer las limitaciones de tiempo.
No es probable que los investigadores experimentados puedan asistir a talleres de larga duración o que empleen gran parte de su tiempo en leer textos ajenos a su propia disciplina. Sería preferible que participaran en una serie de conferencias breves (p. ej., de medio día). Las asignaciones para lectura deberían estar relacionadas con la disciplina del investigador.

Investigadores subalternos y profesionales académicos - interesar a la universidad

La capacitación de las personas que constituyan la futura generación de investigadores de salud, debe concentrarse en los conceptos y procedimientos utilizados en la ISS.

Quizás sea necesario que las universidades que ofrecen cursos de investigación de posgraduados (nivel avanzado) modifiquen la orientación de sus programas. Tal cambio de orientación es un proceso complejo puesto que implica:

- un cambio de orientación del personal académico;
- una nueva estructuración del programa de capacitación de posgraduados.

Es necesario que tales procesos se planifiquen sistemáticamente, atendiendo a la capacidad actual y a las posibilidades de la institución y de la comunidad a la que se prestan servicios (incluido el sistema de salud y los correspondientes administradores de dicho sistema). Los principios subyacentes en este proceso son análogos a los del cambio de orientación de los investigadores experimentados con la adición de cursos en metodología de la investigación en los que podrían incorporarse los métodos y los textos descritos anteriormente para capacitar al personal del servicio de salud encargados de realizar proyectos de investigación.

⁶ Serie de capacitación en ISS, Volumen 3: Estrategias para implicar a las universidades y a los institutos de investigación en la investigación sobre sistemas de salud. IDRC/OMS. 1993.

Hasta que las universidades modifiquen la orientación de sus programas, los investigadores subalternos podrían también recibir instrucción en "centros de excelencia" que ofrezcan cursos, de tres meses a un año de duración, en disciplinas especializadas (p. ej., investigación sobre economía de salud, investigación sobre comportamientos en materia de salud) y orientados hacia la ISS⁷. Consúltense otros detalles y textos, en apoyo de iniciativas para orientar a los investigadores experimentados, a los investigadores subalternos y a los profesionales académicos, en la serie de capacitación en ISS, Volumen 3: Estrategias para implicar a las universidades e institutos de investigación en la investigación sobre sistemas de salud (CDRI/OMS 1993).

Administradores de investigación

En apoyo de las fases de creación de consenso y de creación de la capacidad, y para establecer y mantener las iniciativas necesarias en la fase de afianzamiento, es importante que los administradores superiores de las instituciones de investigación, de institutos académicos y de organizaciones de investigación comprendan la importancia que reviste la ISS en la gestión administrativa y en el proceso de desarrollo de la capacidad ISS.

El curso esbozado en la serie de capacitación en ISS, Volumen 4: Organización de la investigación de sistemas de salud, es un ejemplo útil de actividad de capacitación dirigida a administradores de investigación. Además, los administradores de investigación deben tomar parte en las iniciativas de otros grupos, con lo cual adquirirán una comprensión profunda de los problemas y de las posibilidades de realizar ISS en sus propios países.

Capacitación de instructores

Las iniciativas en materia de capacitación descritas hasta ahora exigen métodos didácticos bastante complicados. Un prerrequisito para actuar de instructor en tales iniciativas es poseer amplia experiencia de investigación. Los investigadores experimentados pocas veces habrán recibido cursos en metodología de la educación. En general, no están familiarizados con los métodos de capacitación interactiva y conocen poco acerca de la forma de diseñar cursos breves de capacitación adaptados a las diversas competencias iniciales y a las funciones previstas para el personal de diversos ambientes académicos y de trabajo. Además, en gran parte de la capacitación ISS se requiere que los instructores estén familiarizados con los conceptos y principios básicos de la administración. Los métodos de educación y los principios de administración no son un tema con el que se sientan a gusto muchos de los investigadores experimentados.

Con el fin de instruir a capacitadores experimentados para que se conviertan en instructores ISS pueden aplicarse de forma complementaria dos enfoques:

- asistir a cursos específicamente diseñados para capacitación de instructores;
- participar como estudiantes en diversos tipos de iniciativas de instrucción antes de que se conviertan en instructores.

⁷ OMS (Organización Mundial de la Salud), 1988. Report of the second meeting. Gabarone (Botswana). OMS, Ginebra, Suiza. OMS/HSR/88.2.

Entre los cursos específicamente diseñados para la capacitación de instructores pueden citarse:

- Una idea general de la tecnología de la educación adaptada a las necesidades de capacitación de participantes con experiencia en métodos de investigación y en el pensar crítico;
- Un análisis de los procesos de investigación para elaborar un enfoque sistemático de la enseñanza de la investigación;
- Un análisis de las directrices para administrar cursos breves en ISS.

Consulte otros detalles sobre este tipo de iniciativas y textos adaptados en apoyo de estas iniciativas en el volumen que se está utilizando para este curso, Serie de capacitación en ISS, Volumen 5: Capacitación de instructores en investigación sobre sistemas de salud (CRDI/OMS 1993).

La relación entre las estrategias de capacitación y el desarrollo de la ISS en el país

Las estrategias de capacitación serán eficaces y permanentes solamente si se proyectan en coordinación con el proceso general de desarrollar la ISS en el país. Por lo tanto, los esfuerzos en cuanto a la creación del consenso deberían seguir inmediatamente a los esfuerzos de mejorar la capacidad. Si ya se está trabajando en cuanto a la creación de la capacidad (p. ej., capacitación en metodología de investigación) pero no se aplica suficientemente la información, las iniciativas de creación de la capacidad deberían estar relacionadas con las de creación del consenso y con las estrategias de afianzamiento tales como divulgación de información acerca de estudios que ya se hayan completado.

(Ilustre este concepto describiendo el proceso que ha tenido lugar en uno o más países. Varios ejemplos se presentan en Health Systems Research in Action (OMS, 1988)⁸ y en el Volumen 1 de la serie de capacitación, Capítulo 5. Por otro lado, invite a uno o a dos participantes para que describan los acontecimientos de sus propios países y para que los relacionen con las fases correspondientes en el desarrollo de la ISS).

Etapas de preparación de una propuesta relativa a una estrategia de educación

1. Evalúe la situación

Para planificar estrategias efectivas de educación, es importante que los instructores analicen la situación actual del desarrollo de la ISS en su país y evalúen su intensidad y sus deficiencias. Si los participantes proceden de una institución particular (p. ej., una universidad) y tienen poca relación con organismos fuera de su propia institución, deberían concentrarse en analizar la situación dentro de su propio instituto. Para ello es necesario que tengan datos sobre iniciativas anteriores y sobre las prácticas, criterios y opiniones actuales del personal importante en los servicios de salud, en las instituciones de capacitación y en las instituciones de investigación. Un análisis rápido de tales instituciones hará que los instructores puedan reconocer muchas posibilidades de recursos que podrían aplicarse a la ISS.

⁸ OMS (Organización Mundial de la Salud), 1988. Health Systems Research in Action. Case studies from Botswana, Columbia, Egypt, Indonesia, Malaysia, the Netherlands, Norway and the United States of America. Ginebra, Suiza.

2. Seleccione los grupos destinatarios y las clases de estrategias

Los motivos de seleccionar un grupo destinatario y una estrategia deben basarse en:

- El análisis de la situación (a fin de conocer las necesidades de capacitación en el país o en la institución); y
- La posibilidad de iniciar la estrategia de educación pertinente.

Por ejemplo:

- Un instructor relativamente nuevo que no tenga acceso a niveles superiores del Ministerio de Salud no tendrá la posibilidad de iniciar la creación de consenso entre los dirigentes de nivel superior del ministerio.
- Incluso si hay una gran necesidad de más instructores en ISS en el país, no será posible planificar un curso de capacitación de instructores si no hay un número suficiente de investigadores que estén dispuestos a abandonar, por un cierto tiempo, sus respectivas instituciones a fin de asistir al curso y subsiguientemente para actuar de instructores en cursos y talleres de ISS.

3. Prepare la sección de antecedentes de la propuesta

En la parte de antecedentes, o de introducción, de la propuesta debe describirse la evaluación de la situación y la relación entre la estrategia de educación propuesta y el desarrollo general de la ISS en el país.

4. Seleccione el nombre de la estrategia

La redacción del título es de particular importancia si la estrategia se dirige a administradores superiores o a investigadores experimentados. Recuerde que el objetivo del título es:

- atraer la atención del lector, comprendidas las autoridades administrativas de financiación, así como la de los posibles participantes;
- proporcionar en una rápida mirada el tema principal o el objetivo de la estrategia.

Por ejemplo, un título como "Orientación hacia la ISS para administradores superiores" no es tan atractivo como "Investigación sobre sistemas de salud como instrumento de gestión". De modo análogo el título "Orientación en ISS para investigadores experimentados" no es tan atractivo como - "Mejoras de la aplicación de la investigación biomédica a base de investigación sobre sistemas de salud".

5. Determine la fecha, duración y lugar de celebración provisionales para el curso así como el número y la clase de participantes

Debe proyectarse la fecha y el lugar de celebración para que aumente la probabilidad de que pueda asistir el número deseado de participantes de determinada clase. La distancia a la capital, los medios de comunicaciones, etc., son aspectos importantes, particularmente en cuanto a los esfuerzos de creación del consenso. Indique los criterios que aplica a la selección de los participantes. Será más probable la asistencia de determinado grupo si el "jefe" pertinente está implicado en los planes de patrocinar u organizar el curso, o se le ha pedido que dirija la alocución inaugural. Sin embargo, sea realista cuando pida a funcionarios muy ocupados que asignen parte de su tiempo a los talleres.

6. Indique los objetivos de la estrategia

Consulte el módulo sobre objetivos de educación y formule los objetivos que sean convenientes para el curso, la reunión o la estrategia que haya seleccionado.

7. Prepare un esbozo del curso, reunión (o estrategia seleccionada)

Dependiendo del grupo destinatario y de la clase de estrategia que haya seleccionado, consulte los textos pertinentes de capacitación, p. ej., los volúmenes de esta serie de capacitación.

- Volumen 1: Fomento de la investigación sobre sistemas de salud como instrumento de gestión (para dirigentes).
- Volumen 2: Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud (es decir, metodología de la investigación para personal del servicio de salud y para investigadores subalternos.)
- Volumen 3: Estrategias para interesar a las universidades e institutos en la investigación sobre sistemas de salud (para investigadores experimentados)
- Volumen 4: Organización de la investigación sobre sistemas de salud (para administradores de investigación)
- Volumen 5: Capacitación de instructores para la investigación sobre sistemas de salud.

En las citadas referencias figuran muchos ejemplos de esbozos de cursos y de contenido de cursos. Seleccione, adapte, o desarrolle el esbozo que sea más apropiado para la estrategia y condiciones que proponga. En el esbozo debería incluirse una lista de los posibles temas, su duración, y las estrategias que hayan de aplicarse a la enseñanza. (Consulte en el Módulo 9, las nociones sobre introducción a los principios de la enseñanza y a los métodos didácticos).

Utilizando como encuadre este esbozo, diseñe métodos para mejorar la eficacia del curso o de la reunión. Sea flexible e innovador. Por ejemplo, si se proyecta una reunión consultiva de administradores superiores, pida a un dirigente de alto rango que se encargue de la alocución inaugural o que actúe de presidente de la sesión en la que se presenten las recomendaciones. Análogamente, al realizar los planes de un curso sobre metodología de la investigación, procure que investigadores experimentados y administradores superiores sean miembros de los grupos de expertos a los que los participantes hayan de presentar sus propuestas de investigación.

8. Seleccione los expertos y consultores y haga una estimación del presupuesto

Consulte en el anexo del Volumen 2, Directrices para organizar cursos breves sobre ISS, los detalles sobre la forma de estimar el presupuesto de un curso y el modo de conseguir expertos y consultores pertinentes. Incluya esta información en su propuesta.

EJERCICIO: Planes de un taller o curso breves sobre ISS

Para ayudar a los participantes a que preparen los planes de realización de un taller o curso de capacitación, debe proporcionarles como referencia los textos pertinentes de capacitación para el trabajo en grupo o individual.

Trabajo en grupo o individual

1. Asigne a los participantes la lectura, antes de la sesión, de la primera parte del anexo del Volumen 2.
2. Reparta las Hojas sueltas 14B.1, en las que se describe este ejercicio. Cada participante o grupo debe seleccionar un grupo meta y preparar un taller o curso que proyecte realizar en los próximos doce meses. En los planes debe incluirse:
 - la preparación de una propuesta de taller, o de curso;
 - la preparación del esbozo o el programa del taller, o curso; y
 - la indicación de las etapas de ejecución del taller, o del curso, y la preparación de un plan de ejecución.
3. Oriente a los participantes en cuanto a seleccionar estrategias de capacitación que sean viables y de las que haya una necesidad, según se indica en su análisis de situación.

Si un participante selecciona una estrategia de creación de consenso, los facilitadores deberían orientarle para que piense en la oposición y resistencia posibles y para que analice los motivos posibles de tales reacciones. En la estrategia propuesta debería ilustrarse la forma de impedir tal oposición o resistencia. Deben redactarse adecuadamente el título y la descripción de la estrategia (p. ej., una iniciativa de creación de consenso de administradores superiores podría titularse "Reunión consultiva" en lugar de "Curso de ISS"). El tema podría ser por ejemplo, "Instrumentos para la solución de problemas de gestión en materia de salud", en lugar de "Orientación hacia la ISS".

Sesión plenaria

Los participantes deberían presentar sus propuestas a un grupo de expertos seleccionado. En este grupo podrían incluirse administradores importantes de los institutos pertinentes o del Ministerio de Salud.

Durante la presentación indique:

- las posibilidades de comunicaciones mutuas y de apoyo entre los participantes;
- las posibilidades de apoyo provenientes de otros institutos y organizaciones;
- las estrategias para movilizar el apoyo administrativo, político y financiero que puedan ayudar a los participantes en la ejecución de sus planes de acción.

Referencias

- Brownlee, A. 1986. A guide por planning training and research programmes in health systems research. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, Suiza. p. 44-116.
- IDRC/OMS (Centro internacional de investigación para el desarrollo/Organización Mundial de la Salud), 1993, Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud, Volúmenes 1-5. IDRC, Ottawa, Canada.
- Friedman, W.H.; GAnong, J.M.; Ganong, W.L. 1979. Workshopping. Nurse Educator, Nov.-Dic:19-22.
- OMS (Organización Mundial de la Salud), DANIDA and Ministry of Health, Malaysia, 1988. Interregional training workshop on health systems research. Kuala Lumpur (Malaysia), 16-26 de agosto de 1988, p. 66-72.
- OMS (Organización Mundial de la Salud), 1984. Health services research course: course guide for administrators and trainers. Boston University, Boston, MA, EUA. OMS/AFRO-SHDS, p. 1-52.
- Stevens, B.J. 1977. The successful workshop: how to bring it off. Nurse Educator, Enero/Febrero; 16-20.

Hojas sueltas 14B.1. EJERCICIO: Planes para un taller, o curso breve, sobre ISS

Lectura antes del ejercicio

Léase la primera parte del anexo del Volumen 2 de la Serie de capacitación en ISS.

Instrucciones

1. Teniendo en cuenta el análisis sobre necesidades en materia de capacitación que se completó durante el ejercicio del módulo anterior y sus propias limitaciones y posibilidades, así como las de su institución, seleccione un taller o curso de capacitación que podría organizar o al que podría contribuir.
2. Consulte sus materiales de lectura y de referencia para:
 - preparar una propuesta de taller o de curso;
 - preparar un esbozo o programa del taller o curso;
 - señalar las etapas de ejecución de la propuesta y preparar un plan de ejecución (consulte el anexo de estas hojas sueltas respecto al resultado previsto de este ejercicio)
3. Los informes de este ejercicio se presentarán y se someterán a debate durante la sesión plenaria.

Referencias

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud IDRC/OMS:

- Volumen 1: Fomento de la investigación sobre sistemas de salud como instrumento de gestión
- Volumen 2: Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud
- Volumen 3: Estrategias para interesar a las universidades e institutos en la investigación sobre sistemas de salud
- Volumen 4: Organización de la investigación sobre sistemas de salud

Anexo a las Hojas sueltas 14B.1.

Esbozo de una propuesta de curso o de taller sobre la ISS

1. Antecedentes

En la exposición de antecedentes debería incluirse un análisis de las necesidades en materia de capacitación en ISS y un motivo por el que haya de celebrarse el curso o taller particular que se propone (esto será el resultado del ejercicio sobre análisis de necesidades en materia de capacitación, adaptado a la actividad de capacitación que se proponga).

2. Propuesta de curso o de taller

Título

Objetivos

Número y clase de participantes

Fecha, duración y lugar de celebración provisionales

Requisitos presupuestarios

Asistencia requerida (de ser necesario, en forma de consultores o expertos del país o de fuera del mismo)

3. Esbozo o programa

4. Plan de ejecución

En el plan debería incluirse la lista de medidas que es necesario adoptar, por ejemplo:

- someta la propuesta a la aprobación de...;
- seleccione los participantes;
- indique y haga los arreglos necesarios respecto al lugar de celebración, etc.

y la fecha límite para cada una de las medidas mencionadas.

Presente el plan de ejecución en forma de gráfico GANTT parecido al siguiente:

1992												
Medida	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Sometido a la aprobación de	X											
Selección de participantes		XX										
Etc.												

Hojas sueltas 14B.2. Fomento de la ISS ante dirigentes de política de alto rango y administradores superiores⁹

Resumen de las estrategias dirigidas a los responsables de políticas:

Los dirigentes responsables de políticas tienen en general poco tiempo para concentrarse en asuntos de ISS, y los encargados de seleccionar las estrategias para influir en su opinión deben ser conscientes de estas limitaciones. Entre las estrategias pueden citarse:

- Incluir algunas sesiones sobre el uso de la ISS como instrumento para la toma de decisiones en las reuniones nacionales o internacionales sobre gestión de salud a las que asistan dirigentes responsables de políticas de salud;
- Preparar resúmenes informativos que hayan de utilizarse, en las reuniones de alto nivel sobre el uso de los resultados de la ISS, en apoyo de las decisiones que los dirigentes responsables de políticas hayan de tomar en materia de políticas y de programas de salud;
- Preparar respuestas a las preguntas suscitadas en los foros gubernamentales con citas de los resultados de la investigación en apoyo de la postura del ministro;
- Pedir a los responsables de políticas que hagan declaraciones en las sesiones de apertura o de clausura y actúen de presidentes de sesiones importantes en las reuniones y talleres consultivos de ISS;
- Pedir a los responsables de políticas que actúen de presidentes del Consejo nacional de investigación, o del Comité de asesoramiento en investigaciones de salud, órganos que establecen el orden del día en materia de investigación ISS y examinan los resultados de posibles aplicaciones;
- Presentar a los responsables de políticas los resultados de proyectos importantes de ISS en el país y las opciones abiertas a la acción, a base de actividades tales como:
 - Distribución de resúmenes en una sola hoja sobre resultados importantes de la ISS,
 - Preparación de boletines o circulares en los que se incluyan resúmenes de los resultados de la ISS y las consiguientes medidas administrativas,
 - Presentación de las conclusiones principales en las reuniones a las que asisten los responsables de políticas, y
 - Invitación a los responsables de políticas para que asistan a sesiones importantes de talleres breves en los que se presentan las conclusiones clave de estudios importantes y se proporciona un foro en el que colaboren los administradores y los investigadores con el objetivo de aplicar los resultados.

⁹ Las dos páginas de las Hojas sueltas 14B.2 son extractos de la Serie de capacitación en ISS, Volumen I: Estrategias para fomentar la investigación sobre sistemas de salud como instrumento de gestión, IDRC/OMS 1991.

Resumen de las estrategias dirigidas a los administradores superiores:

Puede alentarse a que los directores de servicios de salud, de programas de salud, así como de instituciones académicas y de investigación den su apoyo a la ISS y apliquen los resultados a su labor mediante:

- Talleres interpaíses de ISS,
- Grupos de tareas sobre investigación de salud,
- Reuniones nacionales consultivas de ISS,
- Proyectos de ISS con intervención intensiva de los dirigentes,
- Sesiones sobre ISS en talleres destinados a temas más amplios,
- Consultores en ISS,
- Sesiones de orientación que precedan a los talleres de preparación de propuestas de ISS,
- Talleres de estudio de casos de ISS,
- Sesiones de trabajo para administradores de salud y representantes de organismos de financiación,
- Puntos focales de ISS, dependencias de investigación de salud y comités de asesoramiento,
- Redes nacionales e internacionales de ISS.

Serie de capacitación en investigación sobre sistemas de salud

**Volumen 5: Capacitación de instructores para la
investigación sobre sistemas de salud**

Módulo 15

PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA

Razón de ser y contenido de los módulos de este volumen.

Razón de ser de este módulo	Módulo	Contenido
Planificar una experiencia de enseñanza que satisfaga los objetivos previstos	Módulo 8: Los planes de una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del plan de una clase • Preparación del plan de una clase
Presentar los principios de la enseñanza y los enfoques correspondientes	Módulo 9: Presentación de los principios de la enseñanza y de los métodos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de la enseñanza • Clases de métodos didácticos • Usos de cada método
Debatir acerca de los modos de que una clase se convierta en una experiencia eficaz de enseñanza	Módulo 10: Método de dar una clase	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de las clases • Preparación de las clases • Forma eficaz de dar una clase
Examinar la forma de preparar y utilizar eficazmente ayudas audiovisuales	Módulo 11: Uso de ayudas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos y objetivo de ayudas audiovisuales • Preparación y uso de hojas transparentes para proyección
Adquirir dotes pedagógicas enseñando y aceptando crítica constructiva	Módulo 12: Microenseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar • Preguntar y estimular • Técnicas de la enseñanza en conjunto • Práctica y crítica
Practicar la forma de facilitar el aprendizaje con debates en pequeños grupos	Módulo 13: Facilitar el debate de pequeños grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los debates de pequeños grupos • Práctica y crítica • Dominar cambios y conflictos
Determinar respecto a cualquier país: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién requiere capacitación en ISS? • ¿Qué tipos de estrategias de enseñanza son apropiados? • ¿Cuál debería ser el contenido de la capacitación? • ¿De qué materiales didácticos se dispone? • ¿Cómo pueden utilizarse los materiales disponibles para preparar los planes de un curso breve 	Módulo 14: Capacitación en investigación sobre sistemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de desarrollo de la ISS en un país • Necesidades de capacitación y estrategias • Materiales didácticos disponibles • Planes de un curso breve en ISS
Adquirir experiencia en la enseñanza después de terminado el curso	Módulo 15: Prácticas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Preparativos necesarios • Evaluación de una sesión de enseñanza • Modelo de una Guía para la evaluación de prácticas de enseñanza

Módulo 15: PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA

OBJETIVOS

Al terminar una sesión de enseñanza, el "profesor" debería ser capaz de:

1. Obtener lo que pretende de la clase.
2. Aplicar los principios de la enseñanza de adultos a la situación dada.
3. Demostrar la aplicación de los métodos didácticos apropiados que se indican en el plan de la clase.
4. Aplicar las técnicas de microenseñanza (explicar, preguntar, etc.) en toda la clase.
5. Utilizar hábilmente las ayudas audiovisuales seleccionadas.
6. Apreciar la complejidad del proceso de la enseñanza y la necesidad de practicar aún más.

CONTENIDO

Nota para el facilitador

Nota para los participantes

TEXTOS

Hojas sueltas 15.1. Guía de evaluación de las prácticas de enseñanza

NOTA PARA EL FACILITADOR

Las ideas de este módulo deben aplicarse para instruir a otros, en la primera oportunidad que tengan los participantes de utilizar las técnicas de capacitación recientemente adquiridas, después de terminado el curso de capacitación de instructores. Durante el curso se ha pedido a los participantes que realicen los planes de un curso que ellos ayudarán a dirigir. Los participantes pueden examinar este módulo antes de que enseñen sus primeras sesiones. La guía de evaluación (Hojas sueltas 15.1) la utilizarán observadores imparciales (con experiencia de enseñanza) para evaluar la actuación de los participantes.

NOTA PARA LOS PARTICIPANTES

Antes de la sesión

1. Usted debe:

- Examinar las etapas que han de seguirse en los planes de una clase (Módulo 8) antes de aplicarlas a esta clase particular. Debe verificarse si el plan es preciso, en cuanto al contenido, y adecuado, en cuanto al proceso didáctico;
- Familiarícese con:
 - la disposición del aula; y
 - el uso de las ayudas audiovisuales;
- Considere el uso adecuado y pertinente de las técnicas de microenseñanza, tales como explicar y preguntar, así como el uso eficaz de ayudas audiovisuales.

2. Prepare la logística y el programa de la sesión de enseñanza (p. ej., tiempo, clase de estudiantes, tipo de disposición del aula). El plan de la clase debe adaptarse a los alumnos del curso a los que haya de enseñar.

3. Para conocer la eficacia de su enseñanza, usted o uno de los instructores podría invitar a un observador imparcial, con experiencia en la enseñanza, para que critique la sesión mediante la guía de evaluación de prácticas de enseñanza (Hojas sueltas 15.1). Analice junto con el evaluador, antes de la sesión de enseñanza, los aspectos pertinentes de la guía de evaluación.

4. ¡PRÁCTICA...PRÁCTICA Y PRÁCTICA!

Durante la sesión

1. Para que un profesor tenga éxito debe pensar que nada puede suplir a una clase bien preparada, a la práctica adecuada, y, lo que es más importante, a un contenido claro y bien organizado.
2. Los primeros pasos son los más importantes. Por lo tanto, asegúrese de que su introducción es interesante.
3. No trate de ser otra persona de la que es y no se aparte del objetivo.
4. Y no se olvide de que también es importante una buena conclusión.

Después de la sesión

1. Analice con el evaluador el resultado de la sesión de enseñanza aplicando la guía de evaluación (solamente como referencia).
2. Debe considerar la evaluación como un dato útil que le ayude a cimentar y mejorar su actuación.

Guía de evaluación de prácticas de enseñanza

Nombre del profesor:

Nombre del observador:

Tema:

Fecha

Método didáctico:

Escala de clasificación: 1: no observada; 2: deficiente; 3: promedio; 4: buena; 5: excelente

	1	2	3	4	5	Observaciones
1. Introducción						
Presentó claramente los objetivos de la clase						
Realizó claramente el enlace entre la introducción y el contenido						
Ganó la atención del auditorio						
2. Contenido/Tema						
Seguro con el tema						
Presentación precisa y textos pertinentes						
Presentación sistemática del material						
Utilizó un lenguaje comprensible						
Explicó los textos con ejemplos e ilustraciones						
Dirigió preguntas a los estudiantes						
Respondió a las preguntas de los estudiantes						
Dio el estímulo apropiado						
3. Ayudas audiovisuales (AAV)						
Usó las AAV apropiadas						
Las ayudas fueron sonoras/visibles						
Seguro en el uso de las AAV						
4. Actuación						
Firme						
Fluida						

	1	2	3	4	5	Observaciones
Voz - alta - clara - variada						
Mantuvo contacto visual con la audiencia						
Mantuvo el ritmo de la lección en función del tiempo y de los textos						
Fue sensible a las necesidades de la audiencia						
Intercaló adecuadamente el sentido del humor						
5. Conclusión						
Reiteró los puntos principales						
Relacionó las ideas nuevas con elementos ya conocidos						
Resumió						

Clasificación general

Deficiente ____ Insatisfactoria ____ Promedio ____ Buena ____ Excelente ____